Cultura organizacional y cambio social desde la biblioteca Normalista

Macro problemáticas sociales como la violencia directa en México, se encuentran relacionadas con el modo en que las relaciones sociales son estructuradas, a partir de lo que se denomina, en estudios críticos del lenguaje: sistema comunicativo socializante de violencia. Estrategias de intervención focalizadas en instituciones clave, configuran alternativas válidas para el ardua labor de construcción cultural, a partir de la pedagogía crítica y, la biblioteca normalista como el espacio cultural que dará vida a esta transformación social.

Licenciado en derecho, maestro en ciencias penales y ciencias eductivas, doctorante en administración, postdoctorante en estudios críticos del lenguaje por la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

9 786202 810326

editorial académica española

Cultura organizacional y cambio social

Valdez López

FOR AUTHOR USE ONLY

editorial académica española

José Miguel Valdez López

Cultura organizacional y cambio social desde la biblioteca Normalista

Educación para la paz y violencia estructural en México

José Miguel Valdez López

Cultura organizacional y cambio social desde la biblioteca Normalista

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

José Miguel Valdez López

Cultura organizacional y cambio social desde la biblioteca Normalista

Educación para la paz y violencia estructural en México

FOR AUTHOR USE ONLY

Editorial Académica Española

Imprint
Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: www.ingimage.com

Publisher:
Editorial Académica Española
is a trademark of
International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group
17 Meldrum Street, Beau Bassin 71504, Mauritius
Printed at: see last page
ISBN: 978-620-2-81032-6

Zugl. / Aprobado por: Doctorado en dirección e innovación de instituciones con enfoque educativo —publicación previa a defensa.

Copyright © José Miguel Valdez López
Copyright © 2020 International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

DEDICATORIA

FOR AUTHOR USE ONLY

A mis padres, esposa e hijas,

Al, Ser Creador, que da orden al universo.

AGRADECIMIENTOS INSTITUCIONALES

Al Instituto de Estudios Universitarios, por brindar al investigador, la oportunidad de participar en el programa educativo y optar al grado de doctor en administración. Al Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, por generar las condiciones necesarias para el desarrollo de la presente investigación, especialmente a su director general; Mtro. Juan Gutiérrez González, por su contribución esencial para materializar este esfuerzo.

Así mismo, un significativo agradecimiento a la profesora Investigadora; Dra. Margarita Dalton Palomo del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social Unidad Pacífico Sur, por su ejemplo, compromiso y esfuerzo en pos de acciones dirigidas a la consecución de la igualdad entre las personas, ha inspirado esta entrega. Un particular agradecimiento al director de la presente tesis; Dr. Héctor Manuel Kirwant Zepeda por su empeño, motivación constante y, conocimientos compartidos para la concreción y, defensa del presente documento recepcional.

Un singular agradecimiento al profesor investigador; Dr. Fernando Reyes Morales, integrante de la división de estudios de posgrado e investigación del Instituto Tecnológico del Estado de Oaxaca, por su hospitalidad y compartencia de saberes relacionados con la materia de estadística, así como experiencias en el campo de la investigación científica. Finalmente, bajo dicha lógica, un sincero agradecimiento y amplio reconocimiento a todas aquellas personas que de manera directa o indirecta forman parte de la presente entrega académica.

FOR AUTHOR USE ONLY

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

DEDICATORIA.....ii

AGRADECIMIENTOS INSTITUCIONALES iii

ÍNDICE DE CONTENIDO iv

ÍNDICE DE TABLAS xvi

LISTADO DE SIGLAS xix

RESUMEN..... xx

INTRODUCCIÓN..... xxi

CAPÍTULO 1.....1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 2

1.1 Antecedentes..... 2

1.2 Marco contextual..... 3

1.3 Definición del problema 5

1.4 Justificación 8

1.5 Delimitación..... 9

1.6 Preguntas de Investigación 14

1.6.1 Pregunta Central de Investigación 14

1.6.2 Preguntas Secundarias de Investigación 14

1.7 Objetivos de Investigación 15

1.7.1 Objetivo General de Investigación 15

1.7.2 Objetivos Específicos 16

1.8 Hipótesis 17

FOR AUTHOR USE ONLY

1.9 Variables 17
CAPÍTULO 2 19
REVISIÓN LITERARIA 19
CAPÍTULO II: REVISIÓN LITERARIA 20
2.1 Marco Histórico 20
2.2 Línea del tiempo Cultura-Organizacional-Medición 24
2.3 Marco Teórico 24
2.4 Marco Conceptual 31
2.5 Estado del Arte 43
CAPÍTULO 3 45
METODOLOGÍA 45
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 46
3.1 El diseño metodológico de la investigación 47
3.2 Estudio 49
3.3 Etapas de la investigación 52
3.4 Sujetos 52
3.5 Operacionalización de variables: dependiente e independientes 57
3.5.1 Operacionalización de variables independientes y, dimensiones operativas independientes, de acuerdo a su tipo . 59
3.6 Instrumento 67
3.6.1 Estudio técnico del instrumento base IUJ 73
3.7 Tipo de análisis estadístico 85
3.7.1 Flujograma de las etapas de la investigación 85
3.7.2 Cronograma 86

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO 4 88

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 88

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 89

4.1 Análisis estadístico descriptivo de datos cuantitativos, instrumento sociodemográfico 90

4.1.1 Medidas de tendencia central y medidas de variabilidad. Instrumento: sociodemográfico 90

4.1.2 Distribución de frecuencias instrumento: sociodemográfico 93

4.1.3 Gráficos de frecuencia instrumento: sociodemográfico ..104

4.2. Análisis descriptivo e inferencial 109

4.2.1 Medidas de tendencia central: media, mediana, moda. Medidas de variabilidad: rango, desviación estándar y, varianza. Instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo 110

4.2.2 Distribución de frecuencias dimensiones de Hofstede instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo 125

4.2.3 Gráficos de barras frecuencia dimensiones de Hofstede instrumento: cuestionario cuantitativo 152

4.2.4 Análisis paramétrico 195

4.3 Confiabilidad, fiabilidad y, validez de los instrumentos 204

4.3.1 Estudio de confiabilidad del instrumento: sociodemográfico 204

4.3.2 Estudio de fiabilidad del instrumento: sociodemográfico 204

4.3.3 Estudio de validez del instrumento: sociodemográfico ...205

4.3.4 Estudio de confiabilidad del instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo 206

FOR AUTHOR USE ONLY

4.3.5 Estudio de fiabilidad del instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo 206

4.3.6 Estudio de validez del instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo 207

4.4 Análisis de datos cualitativos 207

4.4.1 Reporte análisis Atlas ti. 208

4.4.2 Distribución de frecuencias análisis de contenido instrumento: cualitativo 213

4.4.3 Gráficos de frecuencia, unidades de análisis instrumento cualitativo 219

4.4.3.1 Opiniones compartidas sobre la gestión del director de la biblioteca 220

4.4.3.2 Opiniones Compartidas sobre la gestión del encargado de la biblioteca 221

4.4.3.3 Opiniones compartidas sobre el perfil que debería tener un líder para la biblioteca.....222

4.4.3.4 Actividades compartidas 223

4.4.3.5 Opiniones sobre lo que se considera importante en la biblioteca 224

4.4.3.6 Opiniones compartidas sobre los problemas que preocupan en la biblioteca.....225

4.4.3.7 Expectativas compartidas sobre el futuro de la biblioteca 226

4.4.3.8 Interpretación del análisis de los resultados 227

CAPÍTULO 5 231

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....231

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 232

FOR AUTHOR USE ONLY

5.1 Conclusiones por variable de estudio e, instrumento 233

5.2 Relación entre resultados y elementos metodológicos 239

5.3 Triangulación de resultados 241

5.4 Recomendaciones y sugerencias 242

CAPÍTULO 6 244

PROPUESTA 244

CAPÍTULO VI: PROPUESTA 245

FUENTES DE CONSULTA 265

FUENTES DE CONSULTA 266

ANEXO I - Instrumento 288

1.1 Instrumento tropicalizado para la Biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca 288

ANEXO II - Trabajo de campo 299

2.1 Selección de la muestra poblacional 299

2.2 Evidencias fotográficas. Administración del instrumento sobre muestra representativa de la población del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca 302

2.3 Solicitud de permiso ante las autoridades del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca.....305

ANEXO III. 307

Biblioteca Abraham Castellanos 307

3.1 Imágenes y planos de la biblioteca Abraham Castellanos. 307

FOR AUTHOR USE ONLY

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Mapa de ubicación del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca- biblioteca Abraham castellanos…… 10

Figura 2. Línea del tiempo Cultura-Organizacional-Medición……..... 24

Figura 3. Diseño metodológico de la investigación……... 48

Figura 4. Etapas de la investigación…… 52

Figura 5. Estadística de población del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca…… 57

5.1 Estudio de Validez Instrumento base IUJ

Figura 5.1 a – Composición de la muestra de expertos…… 73

Figura 5.1 b – Puntuación media sobre el nivel de entendimiento del ítem … 74

Figura 5.1 c – Puntuación media sobre el nivel de importancia del ítem……... 76

Figura 5.1 d – Puntuación media sobre nivel de idoneidad del ítem en la dimensión……... 78

Figura 5.1 e – Estudio de fiabilidad: coeficiente de Cronbach del instrumento base IUJ …… 80

Figura 5.1 f – Estadísticos total-elemento …….. 81

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 5.1 g – Coeficientes dimensión “Procesos- Resultados” …….. 82

Figura 5.1 h – Coeficientes dimensión “Personas- Tareas” …….. 82

Figura 5.1 i – Coeficientes dimensión “Parroquial- Profesional” …… 83

Figura 5.1 j – Coeficientes dimensión “Abierta- Cerrada” ……... 83

Figura 5.1 k – Coeficientes dimensión “Bajo control- Alto Control” ……. 84

Figura 5.1 l – Coeficientes dimensión “Normativa- Pragmática” …… 84

Figura 6. Flujograma de las etapas de la investigación…… 85

Figura 7. Gráfico circular frecuencia de edades……... 104

Figura 8. Gráfico circular sex ratio…… 105

Figura 9. Gráfico circular frecuencia de rol……..... 105

Figura 10. Gráfico circular frecuencia de Licenciatura…… 106

Figura 11. Gráfico circular frecuencia de Semestre…….. 107

Figura 12. Gráfico circular frecuencia ciudad de origen…….. 107

Figura 13. Gráfico circular frecuencia población de origen…… 108

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 14. Gráfico circular frecuencia región geográfica……. 109

Figura 15. Dimensión resultados……. 153

Figura 16. Dimensión procesos……... 159

Figura 17. Dimensión Personas……... 161

Figura 18. Dimensión Tareas…… 166

Figura 19. Dimensión Parroquial…….. 169

Figura 20. Dimensión Profesional……... 172

Figura 21. Dimensión Abierta…… 173

Figura 22. Dimensión Cerrada…….. 177

Figura 23. Dimensión Bajo control……... 181

Figura 24. Dimensión Alto control……... 187

Figura 25. Dimensión Pragmática……... 188

Figura 26. Dimensión Normativa……... 192

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 27. Correlación Bayesiana instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo (Ítem 1) 196

Figura 28. Nube de palabras..... 209

Figura 29. Redes semánticas..... 210

Figura 30. Gestión del director de la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO..... 220

Figura 31. Gestión del encargado de la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO..... 221

Figura 32. Perfil de un (a) líder para la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO..... 222

Figura 33. Actividades en la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO..... 223

Figura 34. Lo considerado importante en la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO..... 224

Figura 35. Lo que preocupa en la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO..... 225

Figura 36. Expectativas del futuro de la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO..... 226

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 37. Respuesta a pregunta central de investigación enfoque cuantitativo…… 227

Figura 38. Respuesta a preguntas secundarias de investigación 3 y 4……. 227

Figura 39. Respuesta a preguntas secundarias de investigación 5 y 6……. 228

Figura 40. Respuesta a preguntas secundarias de investigación 7 y 8……. 229

Figura 41. Respuesta a preguntas secundarias de investigación 1, y, 9 (enfoque cualitativo) ……... 230

Figura 42. Conclusión, datos de mayor frecuencia, instrumento sociodemográfico …… 236

Figura 43. Conclusión, datos de mayor frecuencia, instrumento cuantitativo..... 237

Figura 44. Conclusión, datos de mayor frecuencia, instrumento cualitativo…… 238

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 45. Cronograma…….. 261

Figura 46. Instrumento tropicalizado administrado en la muestra…….. 298

Figura 47. Esencia del muestreo cuantitativo……..... 299

Figura 48. Determinación de la Muestra (Sample Size Determination)……. 299

Figura 49. Conformación aleatoria de elementos (Random Number Generator)……. 300

Figura 50. Administración del instrumento, asignación de números de casos y casos resueltos…….. 300

Figura 51. Aplicación del instrumento a las, y los alumnos del grupo 405 de la licenciatura en educación física del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca……... 302

Figura 52. Aplicación del instrumento a las, y los alumnos del grupo 405 de la licenciatura en educación física del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca……. 303

Figura 53. Aplicación del instrumento a las, y los alumnos del grupo 403 de la licenciatura en educación primaria del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca…….. 303

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 54. Administración del instrumento a las, y los alumnos del grupo 401 de la licenciatura en educación física del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca…….. 304

Figura 55. Aplicación del instrumento a las, y los alumnos del grupo 403 de la licenciatura en educación física del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca…….. 304

Figura 56. Solicitud: uso de nombre de la Biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca……. 305

Figura 57. Autorización para uso del nombre de la Biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca……..... 306

Figura 58. Biblioteca Escuela Normal para profesoras del Estado de Oaxaca, año 1900…….. 307

Figura 59. Rondalla Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca……..... 308

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 60. Exposición pictórica Mercedes Espinosa……..... 308

Figura 61. Biblioteca Abraham Castellanos…… 309

Figura 62. Texto decimonónico de la Biblioteca Abraham Castellanos……. 312

Figura 63. Nueva Biblioteca Abraham Castellanos…….. 314

Figura 64. Plano de planta baja Proyecto biblioteca Abraham Castellanos … 315

Figura 65. Plano de planta 1er Nivel Proyecto biblioteca Abraham Castellanos…… 316

FOR AUTHOR USE ONLY

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de variable dependiente…… 57

Tabla 2. Variables independientes……. 58

Tabla 3. Variable independiente sociodemográfica……. 59

Tabla 4. Dimensiones operativas independientes cuantitativas…… 61

Tabla 5. Variables independientes cualitativas…… 66

Tabla 6. Valores finales del análisis de datos…….. 67

Tabla 7. Cronograma de actividades…… 86

Tabla 8. Medidas de tendencia central…….. 91

Tabla 9. Frecuencia edades…… 94

Tabla 10. Frecuencia sexo…….. 95

Tabla 11. Frecuencia Rol…… 96

Tabla 12. Frecuencia Licenciatura…… 96

Tabla 13 Frecuencia Semestre…….. 97

Tabla 14. Frecuencia Ciudad de origen…… 98

Tabla 15. Frecuencia población de origen…… 99

Tabla 16. Frecuencia región geográfica dentro del estado de Oaxaca…… 103

Tabla 17. Estadística descriptiva, medidas de tendencia central y, variabilidad. Instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo……. 110

Tabla 18. Frecuencia dimensión resultados……. 126

Tabla 19. Frecuencia dimensión Procesos…….. 130

Tabla 20. Frecuencia dimensión Personas…….. 131

Tabla 21. Frecuencia dimensión Tareas……... 134

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 22. Frecuencia dimensión Parroquial……. 132

Tabla 23. Frecuencia dimensión Profesional……..... 138

Tabla 24. Frecuencia dimensión Abierta…….. 139

Tabla 25. Frecuencia dimensión Cerrada……. 141

Tabla 26. Frecuencia dimensión Bajo control…….. 143

Tabla 27. Frecuencia dimensión Alto control……..... 146

Tabla 28. Frecuencia dimensión Pragmática……..... 147

Tabla 29. Frecuencia dimensión Normativa……. 149

Tabla 30. Prueba t, instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo…..……. 197

Tabla 31. Prueba t, instrumento cuantitativo, nivel de significancia…….. 203

Tabla 32. Estudio de fiabilidad instrumento: sociodemográfico……... 204

Tabla 33. Estudio de fiabilidad instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo.. 206

Tabla 34. Distribución de Frecuencias Instrumento Cualitativo…… 213

FOR AUTHOR USE ONLY

LISTADO DE SIGLAS

Sigla	Significado
CENEO	Coordinadora estudiantil de normalistas del estado de Oaxaca
CO	Cultura organizacional
COVID-19	*coronavirus disease 2019*
CRENO	Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca
IBERBIBLIOTECAS	El Programa Iberoamericano de Bibliotecas Públicas
PACTEN	Plan de Apoyo a la Calidad Educativa y la Transformación de las Escuelas Normales

FOR AUTHOR USE ONLY

RESUMEN

El presente documento recepcional entrega un estudio de tipo no experimental, desarrollado desde un enfoque mixto de la metodología de la investigación científica, con un alcance exploratorio. El objeto de estudio, es decir: la cultura organizacional en la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, representa una innovación toda vez que, a la fecha, en dicho contexto institucional educativo, no se ha llevado a cabo algún trabajo con similares características, siendo la cultura organizacional un potente concepto epistémico-metodológico, promotor del cambio en las estructuras organizacionales de esta honorable *alma mater* en las once Escuelas Normales del estado de Oaxaca.

FOR AUTHOR USE ONLY

Palabras clave:

Cultura organizacional, innovación, biblioteca, valores, cambio.

INTRODUCCIÓN

El capítulo primero de la presente investigación, describe el contexto en el que se ubica el objeto de estudio en cuestión, este, capítulo representa la clave para la comprensión de la realidad contextual en la que se inscribe la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. Posteriormente se hace entrega de la definición del problema, así como, la mención de los efectos asociados a dicha problemática dentro del marco de dicho fenómeno cultural.

Así también, plantea preguntas de investigación y, expone el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, entendidos como respuestas ante dichas cuestiones y dificultades específicas. Finalmente, este primer capítulo, plantea una hipótesis ante dicha problemática, operacionalizando sus variables de tal suerte que dicho fenómeno, sea susceptible de medición científica.

FOR AUTHOR USE ONLY

El capítulo segundo, muestra el marco histórico en el que se inscriben los supuestos teóricos de la investigación en cuestión, así como, una descripción puntual del enfoque teórico y conceptual del que emana. También prevé aquellas investigaciones tendencia que han influenciado, enriquecido y, dirigido el curso de la presente investigación.

El capítulo tercero establece a ruta metodológica que ha seguido él estudió en cuestión para cumplir con el rigor metodológico que representa la investigación científica.

A continuación, en el capítulo cuarto, en virtud de la aplicación de pruebas estadísticas, se valida la fiabilidad de instrumentos, aplicando además estadística descriptiva e inferencial, esto es; distribución de frecuencias, medidas de tendencia central, medidas de variabilidad y, gráficas, así como, del análisis de inferencias para estimar parámetros y probar hipótesis, haciendo posible: organizar, presentar y, describir o interpretar los resultados obtenidos en el presente capítulo mediante un reporte.

Finalmente, en el capítulo quinto se entregan las conclusiones y las recomendaciones contrastando los resultados obtenidos por la investigación con los objetivos, revisión literaria e hipótesis planteados por la investigación. Acto seguido, en el capítulo sexto se hace entrega de una propuesta innovadora, orientando su concreción hacia un horizonte temporal del corto al mediano plazo.

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El actual capítulo tiene como misión mostrar el contexto en el que se encuentra ubicado el objeto de estudio para la presente investigación, así como, explicar los problemas que de esta se derivan, especificando el ¿por qué? es un problema que merece ser estudiado. Todo esto al tiempo que se identifican las modalidades de afectación y los sujetos implicados en dicho fenómeno.

Por otra parte, también se presenta el cuestionamiento del ¿Cómo? dar solución al problema incluyendo objetivos planteados como respuesta ante dicha condición. Así mismo, se incluye una hipótesis que enuncia una realidad futurible para el caso de ser cumplidos los objetivos. Por último, se describen las variables en cuestión de suerte que el fenómeno es abordado cumpliendo con el rigor metodológico que la investigación científica entraña.

FOR AUTHOR USE ONLY

1.1 Antecedentes

La escuela Normal de Oaxaca, surge a la par que el Instituto de Ciencias y Artes de Oaxaca, fundándose la primera en 1824 y el segundo en 1827, compartiendo incluso instalaciones en ese entonces. La primera biblioteca pública en el estado de Oaxaca fue creada el 27 de junio de 1827, decretándose que la biblioteca del Instituto de Ciencias y Artes en la ciudad de Oaxaca se abriese al público en general (Castro, 2013).

En 1980 a la luz del movimiento magisterial en Oaxaca (Yescas, 2008) se generaron diversos fenómenos sociales al interior de las normales, algunos verdaderos hitos en la lucha democrática educativa Nacional y otros que constituyen francos retrocesos.

1.2 Marco contextual

Desde comienzos del siglo XXI, el profesor Javier Sánchez Pereira recuperó y restauró una colección de libros de las escuelas Normales, creando recientemente el 20 de agosto de 2018, una biblioteca con acervo específico de las escuelas Normales —Biblioteca: Profesor. Victoriano A. Flores[1]—, siendo esta biblioteca un referente a nivel Nacional.

FOR AUTHOR USE ONLY

Legalmente la Red Nacional de Bibliotecas Públicas es el órgano normativo que rige la función de todas las bibliotecas públicas de México, esto a través de la Secretaria de Cultura, incluida la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca (CRENO), determinando así el rumbo de las políticas y acciones a seguir por las bibliotecas en México, con vistas a una agenda estatal —Plan Estatal de Desarrollo—, una agenda nacional —Plan Nacional de Desarrollo—, y una agenda internacional — Agenda 2030.

Como mencionó el historiador oaxaqueño Carlos María Bustamante en el siglo XVIII, Oaxaca el país indígena, la babel mesoamericana; en este sentido Oaxaca cuenta con 18 etnias mismas que poseen lenguas propias y costumbres distintivas. En

[1] Ver página oficial de la biblioteca en: https://www.oaxaca.gob.mx/ieepo/biblioteca-profesor-victoriano-a-flores-del-ieepo/

esta demarcación geográfica enclavada en sierras y selvas de difícil acceso, históricamente la cultura y el conocimiento con esta asociada han sido resguardados (Vázquez, 1989).

Zapotecas y Mixtecos por su parte dejaron escrita su vida en: ideogramas, petroglifos y arquitectura monumental. Sus códices se distinguen de los nahuas o los de cualquier otro grupo, porque son de carácter histórico, fueron hechos en piel de venado, en amate o en tela de algodón; algunos de ellos son los siguientes: Bodleiano, Nuttall, Seldenll, Vindobonense, Doremberg, Becker y otros (Vázquez, 1989). Este es el marco y legado cultural de la biblioteca *Abraham Castellanos* del CRENO.

En el pasado, en la ciudad de Oaxaca, en tiempos posteriores a la conquista, la orden católica de dominicos que habían llegado a cierta prosperidad con templos y conventos erigidos por todos los rincones de Oaxaca, crearon bibliotecas conventuales y eclesiásticas hacia el año 1593, entre ellas la biblioteca de la Compañía de Jesús, la biblioteca de los seminarios de San Bartolomé y de la Santa Cruz (Vázquez, 1989).

FOR AUTHOR USE ONLY

Algunas de las ideas, costumbres, marcos cognitivos y representaciones sociales que han conformado las ideologías dominantes en diversos momentos históricos de la vida social en el estado de Oaxaca, prevalecen hasta hoy día, como: costumbres, actitudes y conceptos profundamente arraigados en la memoria colectiva de las y los pobladores del estado de Oaxaca teniendo como herencia las culturas mesoamericanas y coloniales.

El subsistema de metas y valores es el que se encarga de la recepción y asimilación de los requerimientos que le impone el sistema social a la biblioteca.

Dichos requerimientos pueden ser entendidos como funciones propuestas por la sociedad, que se espera realice la biblioteca para que pueda tener éxito en el cumplimiento de su tarea institucional (Álvarez, 2015).

Precisamente, en la biblioteca pública el subsistema de metas y valores está integrado por el conjunto de funciones y valores de orden ético político que la afectan estratégicamente. Sin duda, todo el problema de relacionamiento de la biblioteca con la sociedad se concentra en las preguntas; qué es, por qué existe, qué debe y puede hacer por el desarrollo social, a quiénes va a servir la biblioteca (Álvarez, 2015).

1.3 Definición del problema

FOR AUTHOR USE ONLY

Diversas problemáticas sociales a nivel nacional e internacional, plantean retos a los sistemas educativos actuales. La biblioteca resulta ser el centro neural[2] de una institución educativa determinando el grado en que los objetivos institucionales serán cumplidos. En este orden de ideas: determinar la orientación de CULTURA ORGANIZACIONAL presente en el Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca coadyuvará, al cumplimiento de los objetivos estratégicos trazados por la biblioteca *Abraham Castellanos*, hecho que paralelamente robustece los objetivos de la escuela

[2] La biblioteca es punto neurálgico desde una óptica progresista en la educación para brindar acceso y generar conocimiento, en esta lógica podríamos mencionar para la primera de sus funciones lo que señala (Ann, 1974), «la biblioteca escolar como fuente y fuerza de excelencia educativa» (p. 17). Ello a la luz de una ley general de educación, un sistema de evaluación nacional y un estándar de calidad internacional. Por otra parte, desde un enfoque progresista (Litton, 1973) señala: al referirse al notable promotor de bibliotecas Melvin Dewey, quien describió en una ocasión a la biblioteca pública con la siguiente sugestiva expresión: «no es tanto una reserva como una fuente» (p. 13). Es decir, no sólo un espacio para conservar y transmitir lo existente sino además una fuente de conocimientos creativos. La función social de una biblioteca es relevante, para (Díaz, 2013), las bibliotecas públicas tienen un papel ideológico de favorecer las relaciones sociales y con una gran responsabilidad de contribuir a la formación y satisfacción de necesidades e intereses de la comunidad en la cual está inserta.

normal CRENO, y las estrategias planteadas por el Plan Estatal de Desarrollo, Plan Nacional de Desarrollo y finalmente los objetivos de la agenda internacional 2030, erigiéndose como un instrumento de trabajo interdisciplinario crucial para atacar problemáticas estructurales tales como la violencia.

El Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, así como su biblioteca *Abraham Castellanos*, encuentran relación con el tema: CULTURA ORGANIZACIONAL, al representar este: oportunidades para planificar, mantener, y mejorar continuamente el desempeño de los procesos de su biblioteca, esto bajo un esquema de eficiencia y eficacia que le permitirá lograr ventajas competitivas, calidad en su servicio y excelencia como institución educativa de nivel superior en el estado de Oaxaca.

FOR AUTHOR USE ONLY

Del estudio documental, realizado a últimas fechas a partir de la presente investigación, se destaca que: las ideas, actitudes, representaciones y costumbres imbuidas en las mentes de; alumnos, alumnas y personal en general que laboran en una institución educativa dada, representan potenciales agentes de cambio organizacional, sin embargo,

Para el caso de la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, la indeterminación del tipo específico de CULTURA ORGANIZACIONAL, presente en las mentes de sus trabajadores y usuarios, imposibilita el diseño de estrategias pertinentes que propicien el óptimo funcionamiento

de esta biblioteca, así como el desarrollo de planeación estratégica prospectiva que, permita transitar a esta institución hacia escenarios futuribles éticamente deseables[3].

Para lograr la eficiencia de las organizaciones —biblioteca *Abraham Castellanos*—, y a la vez, el bienestar de los individuos —sociedad oaxaqueña, mexicana e internacional—, resulta imperante la implementación de planeación estratégica desde las tendencias metodológicas de ISO 9000 y 9001. Ahora, para que dichas planeaciones tengan un grado suficiente de eficacia (Sánchez, 2017): "es necesaria la realización de investigación que ofrezca la certeza de un conocimiento real de los elementos que conforman la cultura organizacional, ya que los factores que determinan la cultura de un grupo se construyen en forma paralela al desarrollo del grupo que los genera" (p. 490).

FOR AUTHOR USE ONLY

En este orden de ideas la definición del problema es la siguiente: En la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca; las ideas, actitudes, imágenes, representaciones, conductas, prácticas, normas y, costumbres imbuidas en las mentes del personal, usuarios y, plasmadas en los lineamientos institucionales que rigen dicho recinto, generan potenciales agentes de cambio organizacional,

[3] Un acto bueno lo confirma la vida y, un acto malo la pone en riesgo (Dussel, 2017) ¿Para qué construir una biblioteca de avanzada? La ética habita en la autoconsciencia, es decir el hecho de tener conciencia de que tenemos consciencia. El neoliberalismo prepondera el tema económico sobre la prevalencia de la vida en el planeta, la ética de Dussel afirma la vida desde un paradigma crítico-descolonizador y, teología de la liberación, desde esta lógica, todas las ciencias que apunten de manera irracional a lo que Dussel refiere como —suicidio del planeta—, no se sostiene para dicha ética *Dusseliana* (Dussel, 2017). "La ética es el saber más importante, porque reviste de sentido a la vida, y le da eficacia de forma simétrica a partir de la ciencia" (Dussel, 2017, p.27). El proyecto de intervención de la biblioteca *Abraham Castellanos* emplea la ciencia al servicio del estado de Oaxaca, para la concientización, igualdad y, bienestar de todas y todos sus pobladores.

Sin embargo, el desconocimiento del tipo específico de la CULTURA ORGANIZACIONAL, presente en dicha biblioteca, imposibilita conocer las características culturales organizacionales específicas, de esta institución bibliotecaria y educativa, impidiendo su óptimo funcionamiento y tránsito hacia "escenarios éticamente deseables" (Dussel, 2017, p.13), tal es el caso de la implementación del proyecto de intervención establecido como propuesta en la presente investigación.

1.4 Justificación

Determinar el tipo de Cultura Organizacional presente en la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, es pertinente toda vez que, a partir de esta exploración científica, se posibilita la incorporación de procesos organizacionales al interior de la biblioteca *Abraham Castellanos*, tales como: liderazgo, clima laboral,

FOR AUTHOR USE ONLY

Motivación e innovación entre otros, hecho que se traduce a la postre, en planeación prospectiva con objetivos estratégicos dirigidos hacia la calidad educativa y la adopción de estándares con excelencia en las mejores prácticas internacionales, respetuosos de la dimensión intercultural y las prácticas originarias de las comunidades indígenas de las regiones del estado de Oaxaca.

Esto es revelador, toda vez que, si bien es cierto la medición de la cultura organizacional es un tema ya agotado en diversos contextos empresariales e institucionales. Para la institución educativa en cuestión resulta la primera investigación en su tipo dentro del contexto del Centro Regional de Educación Normal

de Oaxaca, dotándola así, con carácter pionero en su tipo, innovadora y transformacional.

Finalmente es trascendente toda vez que, desde un enfoque simbólico-socializante, es capaz de reproducir valores en las personas, al tiempo que sienta las bases para futuros trabajos en esta línea de investigación administrativa-interdisciplinaria, tomando en cuenta el fin último de cualquier empresa administrada, esto es: el bienestar humano, que, para el caso en concreto, depende de la función educativa, y su nivel de respuesta estatal ante complejas problemáticas sociales, tales como la violencia y, la desigualdad.

FOR AUTHOR USE ONLY

1.5 Delimitación

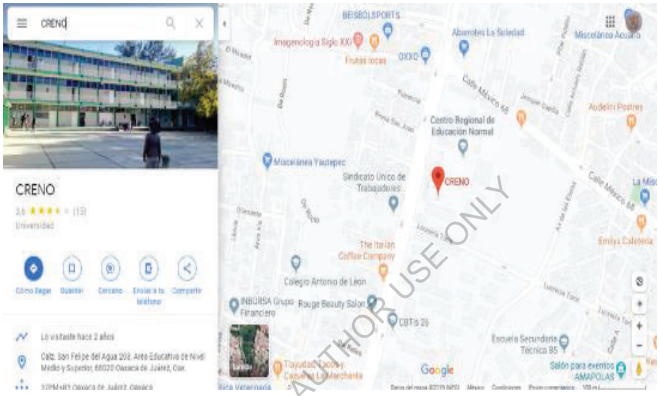
La biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca se encuentra geográficamente ubicada en la región de valles centrales de esta entidad federativa. Perteneciente a la República Mexicana, en el municipio de Oaxaca de Juárez Oaxaca, con dirección en: calzada San Felipe del Agua número 208.

Esta biblioteca brinda servicio a una población total de 267 alumnos de los cuales 182 son mujeres y 85 varones, encontrándose inscritos en el ciclo escolar 2019-2020, en las licenciaturas de Educación Física y Educación Primara, eventualmente ofreciendo atención a usuarios externos. Los indicadores estadísticos de la biblioteca reportan 1,531 consultas por año, es decir alrededor de 6 consultas por día.

Así mismo, la Biblioteca *Abraham Castellanos* presta servicio a un total de 106 trabajadores y, trabajadoras; docentes, administrativos y de servicios de esta

institución educativa. El personal docente queda integrado por: 16 varones y 19 mujeres en la licenciatura de Educación Primaria, así como 17 varones y 8 mujeres en la licenciatura en Educación Física.

Figura 1 - Mapa de ubicación del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca- Biblioteca Abraham castellanos



FOR AUTHOR USE ONLY

Fuente: Google mapas (2020).

En cuanto al personal administrativo, por: 8 varones y 21 mujeres, finalmente, el personal de servicio está, integrado por 10 varones y 7 mujeres. En cuanto al personal de la biblioteca, este se integra por 21 trabajadores, 3 como personal administrativo encargados de área, 4 docentes —dos directores de licenciaturas y dos representantes de las academias de las licenciaturas—, un subdirector administrativo, un director general de la institución, dos integrantes de personal de servicio, así como 10 administrativos en las áreas de almacén, oficina de personal, finanzas, y secretarias

de área. A continuación, se presenta el mapa de ubicación del Centro Regional de Educación Normal del Estado de Oaxaca, así como de la biblioteca localizada en su interior.

En cuanto a los recursos materiales, la biblioteca *Abraham Castellanos* es de tipo automatizada[4], en general los materiales de esta biblioteca se agrupan o se clasifican de acuerdo a uno de los esquemas del *sistema decimal Dewey*[5] creado en las postrimerías del siglo XIX. Esta biblioteca pertenece al sistema de bibliotecas públicas.

Así mismo, (Lobato, 1988) hace una clasificación de las bibliotecas públicas, siendo la de tipo universitaria, la que mejor describe a la biblioteca *Abraham Castellanos*, debido a que, esta se ubica dentro de una institución de enseñanza superior, apoyando las funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura, además que su acervo impreso y audiovisual es afín con las carreras que ahí se imparten, es decir; licenciatura en educación física y licenciatura en educación primaria. Y finalmente, toda vez que, los usuarios son preponderantemente —más no

FOR AUTHOR USE ONLY

[4] La Biblioteca automatizada hace referencia a la biblioteca en la que sus funciones técnicas están automatizadas, es decir, la catalogación y consulta, de su acervo o colecciones. Mismo que está formado por materiales impresos, y por otros tipos de materiales como audiovisuales y lúdicos. Actualmente los ordenadores o computadoras están siendo utilizados para automatizar el trabajo de la biblioteca (Gethin, 2001, p. 27).

[5] El Sistema de Clasificación *Decimal Dewey*, fue creado por Melvil Dewey, un bibliotecario estadounidense, cuyo propósito inicial fue organizar la colección de la biblioteca del *Amherst College*. Después de su primera publicación en 1876, otras bibliotecas comenzaron a adoptarlo debido a su efectividad, ya que, teniendo como principio la clasificación de los libros de acuerdo con su contenido intelectual, únicamente era necesario clasificar los libros una sola vez. Actualmente se considera como el sistema más usado a nivel mundial, sobre todo por bibliotecas públicas y escolares, aunque otros tipos de bibliotecas también lo utilizan. Cabe señalar que posee características tanto de la clasificación enumerativa, como de la clasificación facetada, ya que además de enlistar temas individuales y compuestos, presenta tablas para la construcción de números específicos (Carreón, 2009).

limitativamente—, alumnos, profesores e investigadores, pertenecientes a dicha institución educativa.

La biblioteca *Abraham Castellanos* cuenta con las siguientes colecciones, —las cuales son dirigidas a todo usuario; Colección general, Colección de consulta, Colección de hemeroteca, Colección infantil, Colección de materiales audiovisuales y, Colección especial. En cuanto a la Colección general esta se compone por materiales tales como: libros de carácter general, novelas y biografías.

La Colección de consulta, se compone por diccionarios, enciclopedias, atlas, manuales, censos y otros. La Colección de Hemeroteca está integrada por, periódico, revistas, boletines, anuarios, e informes. La Colección infantil se compone por libros de estudio, libros recreativos y otros. La Colección de materiales audiovisuales se integra por diapositivas, discos, casetes, películas y, mapas entre otros.

FOR AUTHOR USE ONLY

Finalmente, la colección especial está compuesta por libros de valor particular, dentro de ellos algunos textos con valor histórico de principios del siglo XX. La biblioteca *Abraham Castellanos* de acuerdo al inventario de libros de fecha 25 de enero de 2017, contaba con un acervo total de 8,845 títulos y 19,571 ejemplares que componen sus diversas colecciones de material de consulta.

Por otra parte, de acuerdo al reporte de la oficialización de la captura de estadística que la biblioteca emite anualmente al Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, la biblioteca *Abraham Castellanos* ocupa una superficie total de 230 m², así como un promedio anual de consultas que oscila alrededor de las 1, 531 consultas por parte de sus usuarios en 2017.

La biblioteca *Abraham Castellanos*, realiza cursos de inducción para el uso del espacio y materiales, además en ella se generan proyectos en coordinación con las academias docentes, cuerpo directivo y estudiantil, para el fomento cultural, como es el caso de la Rondalla del Centro Regional de educación Normal de Oaxaca, y la exposición pictórica de la Artista plástica Mercedes Espinosa.

Específicamente los recursos financieros para las escuelas normales se encuentran sufragados por el programa de fortalecimiento de la calidad Educativa PACTEN 2019 —Plan de Apoyo a la Calidad Educativa y la Transformación de las Escuelas Normales. Por otra parte, se establecen los recursos federales trasferidos a estados y municipios por parte del gobierno federal 2020.

FOR AUTHOR USE ONLY

Finalmente se consideran las ayudas sometidas a concurso que otorga Iberbibliotecas —El Programa Iberoamericano de Bibliotecas Públicas—, una organización internacional que busca otorgar recursos económicos para la realización de proyectos pertinentes en bibliotecas, esto con el objeto de beneficiar a un determinado sector poblacional.

En lo tocante al acceso a la información es limitado pues se percibe la presencia de la denominada brecha digital, esto es, no existe una biblioteca virtual, una biblioteca digital, así como acervo en formatos electrónicos. En lo relativo a permisos, la dirección del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, a través del C. Director General. Mtro. Juan Gutiérrez Hernández, manifiestan su acuerdo en tanto que se realicen proyectos innovadores que robustezcan los planes y estrategias de trabajo a favor de la educción para dicha escuela Normal. Finalmente, la principal limitante que

se configuran como barrera al cambio en dicha biblioteca, lo es el desconocimiento de la CULTURA ORGANIZACIONAL presente en dicha biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca.

1.6 Preguntas de Investigación

1.6.1 Pregunta Central de Investigación

¿Cuál es el tipo de CULTURA ORGANIZACIONAL presente en la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca?

FOR AUTHOR USE ONLY

1.6.2 Preguntas Secundarias de Investigación

1) ¿Cómo explicar las características sociodemográficas de la muestra probabilística representativa del universo poblacional del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca?
2) ¿Cómo encontrar un instrumento validado que le permita a la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, realizar estudios sistemáticos sobre su cultura organizacional basados en la tipificación de Hofstede?
3) ¿Cómo establecer si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta a los resultados o, a los procesos?
4) ¿Cómo especificar si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* está orientada a las personas o, a las tareas?

5) ¿Cómo examinar si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta al tipo parroquial o, al profesional?

6) ¿De qué manera resolver si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta como un sistema abierto o, como un sistema cerrado?

7) ¿Cómo reconocer si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta hacia un bajo grado de control o, hacia un alto grado de control?

8) ¿Cómo Interpretar si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta a pragmática o, a normativa?

9) ¿Cómo evaluar el nivel de consenso en las respuestas del cuestionario cualitativo del instrumento validado-tropicalizado?

FOR AUTHOR USE ONLY

1.7 Objetivos de Investigación

1.7.1 Objetivo General de Investigación

Determinar el tipo de CULTURA ORGANIZACIONAL presente en la biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, para optimizar su funcionamiento y, construir escenarios éticamente deseables.

1.7.2 Objetivos Específicos

1) Explicar las características sociodemográficas de la muestra probabilística representativa del universo poblacional del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca.

2) Encontrar un instrumento validado que le permita a la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, realizar estudios sistemáticos sobre su cultura organizacional basados en la tipificación de Hofstede.

3) Establecer si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta a los resultados o, a los procesos.

4) Especificar si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* está orientada a las personas o, a las tareas.

5) Examinar si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta al tipo parroquial o, al profesional.

6) Resolver si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta como un sistema abierto o, como un sistema cerrado.

7) Reconocer si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta hacia un bajo grado de control o, hacia un alto grado de control.

8) Interpretar si la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta a pragmática o, a normativa.

FOR AUTHOR USE ONLY

9) Evaluar el nivel de consenso en las respuestas del cuestionario cualitativo del instrumento validado-tropicalizado.

1.8 Hipótesis

Determinar el tipo de CULTURA ORGANIZACIONAL presente en la Biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, permite diagnosticar las relaciones interpersonales de sus usuarios.

H_o= (Hipótesis nula)

No es posible determinar el tipo de CULTURA ORGANIZACIONAL presente en la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. Por lo tanto, no es factible diagnosticar las relaciones interpersonales de sus usuarios.

FOR AUTHOR USE ONLY

1.9 Variables

"Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir si forman parte de una hipótesis o una teoría. En este caso, se les suele denominar constructos o construcciones hipotéticas" (Hernández, 2014, p. 105). La variable dependiente: CULTURA ORGANIZACIONAL e independientes: Dimensiones de Geert Hofstede, que integran las hipótesis antes expuestas —tema que se aborda a profundidad en el capítulo III de la presente investigación.

Requieren ser definidas operacionalmente para identificar los indicadores y dimensiones que permitirán realizar la medición empírica cuantitativa y cualitativa del fenómeno objeto de estudio. "El paso de una variable teórica a indicadores empíricos

verificables y medibles e *ítems* o equivalentes se le denomina operacionalización" (Hernández, 2014, p. 211).

A continuación, se define el constructo epistemológico que la presente investigación emplea como herramienta teórico-conceptual para la obtención de sus objetivos.

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO 2

REVISIÓN LITERARIA

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO II: REVISIÓN LITERARIA

El capítulo que se expone a continuación, muestra el marco histórico en el que se gestan los supuestos teóricos de la presente investigación, acotando así, el marco teórico y conceptual de este estudio, al tiempo que se especifican las investigaciones tendencia que rigen el curso de este trabajo.

2.1 Marco Histórico

La cultura ha estado presente desde la aparición de los tempranos homínidos con capacidad bio-psico-social que hicieron posible en su horizonte filogenético la socialización y el lenguaje hace más de dos millones de años de manera infinitesimalmente paulatina (Geertz, 2012).

FOR AUTHOR USE ONLY

La concepción clásica griega de cultura es cuestionada a partir del siglo XX, por el interaccionismo simbólico generando una nueva comprensión de lo que significaría la cultura, identificándola más allá de los límites de lo considerado, por ejemplo, como arte, literatura o música (Gadea, 2018).

Así, la cultura es entendida como una capacidad para interpretar el mundo es decir el mundo no está dado, el mundo es construido a partir de la interacción comunicativa social y, las prácticas e instituciones de la vida cotidiana relacionadas con las cuestiones de la política y del poder (Gadea, 2018).

La medición de la cultura organizacional fue posible gracias a los trabajos científicos de un gran número de investigadores e investigadoras en diversas áreas del conocimiento, en distintos tiempos y distintas disciplinas, que, mediante

investigación científica, han creado nuevos constructos epistemológicos, métodos, técnicas, instrumentos, leyes, teorías, y sistemas que a la postre devinieron en materia prima para el desarrollo de instrumentos de medición de la cultura organizacional, tal es el caso de la denominada escuela de Chicago 1915-1940, que consideró la ciudad como un laboratorio social.

La medición de la cultura organizacional propiamente dicho es un tema que surge a partir de los años cuarenta en los Estados Unidos de América con los trabajos de la denominada escuela de las relaciones humanas, teniendo su auge con los trabajos del holandés Clifford Geert desde finales del decenio de los sesenta, siendo los trabajos de Folch y Comas en 2005 los encargados de realizar medición de cultura organizacional al interior de los campos universitarios catalanes en España (Cújar, 2013).

FOR AUTHOR USE ONLY

Lo anterior sienta las bases en la actualidad para estrategias de gestión de la calidad tales como: Total Quality Management, y estándares internacionales de normalización tales como: ISO 9000 e ISO 9001 (Rodríguez, 2015).

En los albores de la medición de la cultura organizacional, Elton Mayo y sus colaboradores, a través del experimento Hawthorne que estudió los efectos que causan las condiciones físicas y los factores ambientales en el trabajo, sentaron las bases para la construcción del concepto de cultura organizacional en los Estados Unidos de América del Norte, en la década de los años cuarenta, —ahí se establecieron relaciones entre cultura e institucionalización. La medición de la cultura

organizacional es valorada desde finales de este decenio por sociólogos y psicólogos como el caso de Leslie White pionera en este campo interdisciplinario (Cújar, 2013).

Por otra parte, es hasta 1979, que el concepto de cultura organizacional surge formalmente con los trabajos de Pettigrew, y Martín & Siehl publicados en 1983 (Cújar 2013). Ahora bien, fueron necesarios los trabajos que anteceden para hacer posible la medición de la cultura organizacional, primero, desde un enfoque empresarial-administrativo, y posteriormente transitando hacia diversas áreas, tal es el caso de las instituciones educativas.

Wilkins y Ouchi 1983, midieron la cultura a partir de observaciones de distintas clases de comunidades, detallando sus características y clasificándolas de acuerdo con rangos establecidos, en este mismo año se llevan a cabo estudios sobre la influencia del contexto en la cultura de una organización con Martín y Siehl, al tiempo que, se da el desarrollo de instrumentos de medición de la cultura organizacional a partir de distintos enfoques metodológicos cuantitativos, cualitativos y mixtos (Cújar, 2013).

FOR AUTHOR USE ONLY

En 1985 Geert Hofstede desarrolla una metodología de dos fases: la primera de tipo cualitativa con enfoque antropológico, y la segunda cuantitativa mediante preguntas precodificadas, siendo el objeto de esta herramienta, medir el tipo de Cultura Organizacional, presente en una organización dada (GEPU, 2017).

En 1999 en Latinoamérica, se realizó un estudio que tenía como objetivo relacionar la cultura organizacional, el clima organizacional y los valores gerenciales (Cújar, 2013). Verbeke (2000) realizó una adaptación de la escala de prácticas

organizacionales de Hofstede, incorporando nuevos ítems y una nueva validación, resultando un instrumento compuesto por seis subescalas. Otros instrumentos que toman como base, el modelo de Hofstede, lo son: el cuestionario *Global Research Program GLOBE'S*, y la escala desarrollada por Grueso Hinestroza en 2010 (GEPU, 2017).

Dentro del campus universitario también se encuentran ejemplos de instrumentos desarrollados para la medición de la cultura organizacional, como el caso de Folch y Comas 2005, miembros del grupo de investigación Cambio de Cultura en las Universidades, con el desarrollo de instrumentos para la medición de la cultura organizacional y la gestión del cambio en universidades (Cújar, 2013). Siendo estas investigaciones referente y tendencia para la presente investigación.

FOR AUTHOR USE ONLY

Yiing y Bin (2009) desarrollaron un trabajo cuyo propósito fue investigar los efectos moderadores de la cultura organizacional en las relaciones entre el comportamiento de liderazgo y el compromiso con la organización, y entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y el rendimiento en el entorno de Malasia, es decir, investigación que asocia la efectividad de diversos procesos organizacionales, con el tipo de cultura presente en una organización (Cújar, 2013).

María Sánchez en 2017, doctorante en la Universidad Nacional del Altiplano Perú, llevó a cabo la medición cualitativa de la cultura organizacional presente en instituciones de educación superior del sur de Sonora en México, esto con el objeto de obtener ventajas competitivas a través de recursos intangibles en dichas instituciones educativas. (Sánchez, 2017).

2.2 Línea del tiempo Cultura-Organizacional-Medición

Figura 2 - Línea del tiempo Cultura-organizacional-Medición

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

2.3 Marco Teórico

Se registra la presencia de por lo menos 47 constructos teóricos desde la *Anticipatori Socialization,* T. S. Eliot de 1947 y, hasta *culture as simbolic constructions* en 2019 (Orgcomm, 2020). Reflexiones teóricas como las de Kessing 2002 dividen dichos enfoques teóricos en dos vertientes; a) las que consideran la cultura como un sistema adaptativo y, b) las teorías idealistas de la cultura, que, a su vez, se subdividen y conciben la cultura como: sistema cognitivo, sistema estructural y, SISTEMA SIMBÓLICO (Cújar, 2013).

Una vez planteado el problema de investigación, es necesario dar respuesta a las preguntas de investigación, sustentando teóricamente los objetivos planteados por la investigación. Así, el marco teórico se integra con investigaciones previas y actuales asociadas con la problemática objeto de estudio, mostrando así, el espacio

epistemológico donde se encuentra ubicada la investigación, esto es: “una visión sobre donde se sitúa el planteamiento propuesto dentro del campo de conocimiento en el cual se investigará” (Hernández, 2014, p. 60).

La teorización en ciernes de la cultura, estuvo presente desde los relatos de Heródoto de Alicarnaso 400 años a. c. Las reflexiones sistemáticas de la cultura surgen durante el periodo del Romanticismo Alemán en el siglo XVIII. Las reflexiones teóricas modernas de la cultura se dividen según Kessing 2002, en dos vertientes: la que consideran a la cultura como un sistema adaptativo y las teorías idealistas de la cultura que, a su vez, se subdividen y conciben a la cultura como: sistema cognitivo, sistema estructural y cultura como sistema simbólico (Cújar, 2013).

FOR AUTHOR USE ONLY

Desde un enfoque teórico simbólico, la cultura se concibe como un conjunto de mecanismos de control, planes, recetas, reglas e instrucciones, que gobiernan el comportamiento de las personas, bajo dicha lógica Geert Hofstede en 1991-1999, sistematiza conceptos y diseña metodología para realizar medición de la cultura organizacional, basándose en los trabajos previos de Inkles y Levinson 1969, considerando la cultura como un software de control mental (Cújar, 2013).

La cultura organizacional dirige las conductas y actitudes de las personas creando la realidad en un espacio socio-institucional dado, el cambio organizacional queda determinado por la gestión de esta. “Para que la gestión cultural sea verdaderamente trasformadora tiene que equiparse y a la vez, crear los mejores recursos para su intervención y logro de mundos posibles” (Aguilar 2020, p. 62).

La cultura organizacional es lo que hace que una organización sea única, impregna todas sus actividades, productos y, principalmente, personas. No son raras las ocasiones en que los aspectos culturales se descuidan en los procesos, tales como, toma de decisiones, que puede tener consecuencias negativas. Desde otra perspectiva, puede ser un diferenciador y facilitador para el éxito de una organización (Araujo, 2020). "La cultura como tal es la forma mediante la cual los jefes empresariales denotan su estilo de liderazgo" (Solarte, 2018, p. 3).

Existen básicamente dos perspectivas teóricas sobre la cultura de las organizaciones, primero: quienes se pronuncian a favor de la perspectiva sistémica —la organización posee una cultura—, y quienes se pronuncian por la perspectiva interactivo-simbólica —los que plantean que la organización es una cultura, el presente trabajo se anexa a esta última, entendiendo la organización como un fenómeno cultural, una construcción social, estructurada simbólicamente y mantenida por la interacción social de sus miembros, concibiendo la cultura como una metáfora explicativa de la organización (Valdés, 2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Cada vez son más las empresas conscientes del hecho de que cuidar su capital humano es tan importante como cuidar su marca empresarial. El *Employer Branding* es una estrategia gerencial, definida en el Journal of Management de diciembre de 1996, como una herramienta para describir la reputación de la organización empleadora y su propuesta de valor hacia los empleados, sin duda, la clave de un buen Employer Branding es la cultura organizacional, el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. (Pinto, 2019, p. 44).

La cultura organizacional puede facilitar la implantación de la estrategia empresarial si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, puede impedir o retrasar su puesta en práctica. Siempre que se quiere mejorar algo se debe estar consciente del punto de partida y a dónde se quiere llegar. Si como en este caso, tener un buen Employer Branding es el objetivo, entonces se debe conocer la cultura organizacional actual y la ideal para cumplir las metas trazadas, cosa que se puede lograr haciendo un Diagnóstico de Cultura Organizacional completo (Pinto, 2019).

La cultura organizacional supone unas presunciones, unos valores, unos artefactos culturales que suponen tanto un control 'invisible' del comportamiento de los miembros de la organización, como un esquema de adaptación y supervivencia en las organizaciones y un esquema de transición y reproducción simbólica de las mismas (Mena, 2018).

FOR AUTHOR USE ONLY

Las personas observan los comportamientos de los demás, asimilando consciente o inconscientemente las expresiones de tradiciones, modos de relacionamiento consentidos o no por los colectivos humanos en los que conviven, de manera independiente a lo que genéticamente es trasmitido. La cultura, en tanto cultura nacional, constituye una unidad psíquica, aunque los individuos difieran en sus tendencias y capacidades emocionales e intelectuales, todas las poblaciones humanas poseen capacidades equivalentes para la cultura (Navas, 2019).

El modelo de liderazgo cultural propuesto por Trice y Beyer en 1993, defiende que las prácticas de dirección son los medios más potentes que tiene el líder para influir en la cultura organizacional, esta teoría implica que son los líderes de las

organizaciones quienes están en la mejor posición para y, tienen la responsabilidad de promover la integración e identificación del empleado con la cultura y los objetivos de la organización (Arias, 2018).

La organización vista como un sistema social que funciona y permanece en el tiempo, se fortalece cuando las personas orientan su acción al fin común por medio del esfuerzo conjunto y del trabajo individual y colectivo. Por esto es importante crear políticas y normas que los guíen y les permitan ser parte de su colectividad con características, objetivos y metas en común, y que produzcan cohesión social, diferenciando sus comportamientos de los de los miembros de otras organizaciones (Méndez, 2019).

FOR AUTHOR USE ONLY

Cada organización construye parámetros que orientan el comportamiento de las personas. Los aprenden en el proceso de inducción, observación e imitación; esta última juega un papel importante en razón de que deben apropiarlos y asumirlos en su proceso de interacción, se espera que actúen de manera similar a los compañeros en aspectos formales e informales de la dinámica organizacional.

Esta posición de los autores valida el concepto planteado por Durkheim sobre conciencia colectiva, que es diferente en cada organización. Está influenciada por:

A) los fundadores y/o líderes, quienes señalan parámetros de la organización en la ideología que proyecta, el sistema de ideas sobre la esencia de lo que hace la organización y las estrategias de gestión y acción.
B) Los valores producen creencias entre lo que es apropiado y lo que no lo es, y guían las acciones y los comportamientos de los empleados para cumplir

los objetivos; además, son la base para evaluar situaciones, actos, objetos y personas. Sirven para generar comportamientos estimados y apreciados por las personas, quienes reciben reconocimiento, o desaprobados, los cuales son sancionados por el grupo.

Se trasmiten por inducción, las estrategias de comunicación y por el ejemplo de todos. Debe existir coherencia entre los valores, los planes y los proyectos que una organización quiere alcanzar con los individuos. Al ser aprendidos, los valores forman parte de la conciencia colectiva y orientan la gestión de las personas, ya que estas reflejan en sus resultados los valores sobre los cuales actúan. Su aprendizaje proviene del diario vivir con los individuos que han permanecido más tiempo en la organización (Méndez, 2019).

FOR AUTHOR USE ONLY

"Hoy en día, a partir del análisis bibliométrico, es decir del estudio cuantitativo del material bibliográfico, es posible mostrar una imagen general de un campo de investigación. A partir de representaciones sistemáticas se presenta la naturaleza de la disciplina científica encargada de evaluar la cultura organizacional, destacando puntos críticos de investigación e identificando tendencias de investigación. En este orden de ideas las publicaciones sobre cultura organizacional están en aumento, el consenso sobre el concepto del constructo es diverso, y finalmente el impacto que causa en los resultados de las compañías permanece en discusión" (Leyva, 2019. p. 481).

La cultura organizacional puede estimular una conducta innovadora en los integrantes de la organización (Sánchez, 2019). La concepción de innovaciones va a

depender de distintos factores entre estos la cultura de la empresa, la visión hacia este objetivo, así como también la apertura y actitud positiva de los miembros de la organización, ya que estos constituyen un pilar fundamental para generar innovación empresarial, una razón importante, por la que se afirma que la cultura influye en la innovación, se debe a que esta puede estimular la conducta innovadora de los miembros de la organización, ya que logran que acepten la innovación como un valor fundamental y se comprometan con él (Maya, 2018).

La cultura organizacional se define como los valores, creencias y principios fundamentales que comparten los miembros de una organización. Estos valores compartidos forman la base de la comunicación y la comprensión mutua y afectan el comportamiento de los colaboradores a través de dos procesos: la integración interna y la coordinación (Maya, 2018).

FOR AUTHOR USE ONLY

En consecuencia, varios estudios han señalado que la cultura organizacional puede contribuir a generar un comportamiento creativo e innovador dentro de las organizaciones o, por el contrario, puede constituir un obstáculo para el desarrollo del mismo, todo dependerá de los valores y principios que la cultura fomente dentro de la organización (Maya, 2018).

Las organizaciones están constituidas como instrumentos racionales para conseguir las metas y, satisfacer las necesidades a través de la producción de bienes y servicios para la obtención del bien común, aplicando las prácticas organizacionales y alcanzando los objetivos institucionales, que de tal forma lleguen a ser utilizados por los *stakeholders*, siguiendo a Sanabria 2015, se toma de referencia para comprender

el comportamiento enraizado en la cultura organizacional, el cumplimiento de los objetivos trazados dentro de la organización y por ende en la teoría de la organización (Morejón, 2019).

La cultura organizacional tiene un gran impacto en la moral, la productividad y la satisfacción de los trabajadores de una compañía. Esto se refleja en el fortalecimiento de las relaciones de una institución. De manera que, en la actualidad es cuando la cultura organizacional debe constituirse en función de los valores tangibles e intangibles que posea la entidad (Ulloa, 2019).

2.4 Marco Conceptual

FOR AUTHOR USE ONLY

Desde el enfoque actual de ciencias como la antropología, la cibernética, la teoría de la información, la neurología y la genética molecular, se comprende la idea de cultura en una forma distinta a la generalmente empleada hasta ahora, es decir, entendida como complejos esquemas concretos de conducta tales como: las costumbres, las usanzas, las tradiciones, y los conjuntos de hábitos.

En este orden de ideas el actual enfoque comprende a la cultura como una serie de mecanismos de control es decir como: planes, recetas, fórmulas, reglas e instrucciones —lo que Hofstede 2010 compara con un software de control mental—, que gobiernan las conductas del ser humano (Geertz, 2012).

Para (Shein, 1983) cultura organizacional es un patrón de supuestos básicos, inventados, descubiertos o desarrollados por un grupo en la medida en que este aprende a manejar sus problemas de adaptación —perspectiva evolutiva—, e

integración con el exterior, que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerados como válidos y que, por lo tanto, deben enseñarse a los nuevos miembros como las formas correctas de percibir pensar y sentir en relación con sus problemas (Cújar, 2013).

La cultura expresa una categoría nacida en el campo de la antropología, sin embargo, ha cobrado relevancia en el campo de la administración por su utilidad para interpretar determinados fenómenos. Los antecedentes de la cultura como variable que explica el comportamiento de los empleados ya pueden rastrearse en la literatura especializada desde la década de los cuarenta, en la noción de institucionalización (Ovelar, 2013).

FOR AUTHOR USE ONLY

La idea de ver a las organizaciones como culturas en las que existe un significado compartido es un fenómeno relativamente reciente, y aún más el estudio de las organizaciones en el ámbito universitario y de sus bibliotecas (Ovelar, 2013).

En el decenio de los ochenta, autores como; Maríin y Siehl 1983, explican que la cultura de una organización puede sufrir cambios espontáneos, ya sea intencionados por la gerencia, o por causa de subculturas que podrían ayudar a reforzar la cultura principal (Cújar, 2013). “El concepto de cultura organizacional apareció en las ciencias empresariales a finales de la década de 1950, pero la bibliografía en administración comienza a manifestar interés por esta en la primera mitad del siglo XX, siendo su esplendor a partir de los años sesenta, lo cual se asocia al éxito que logra el alza de la economía japonesa después de la segunda guerra mundial” (Valdés, 2020, p. 3).

Existe un consenso generalmente aceptado respecto a que la teoría cultural y la teoría organizacional confluyen en cinco grandes enfoques de investigación, a través de los cuales es posible adelantar una serie de reflexiones que permitan introducir el análisis de la cultura al interior de las organizaciones: gestiones comparativas y de contingencias, conocimiento organizacional, simbolismo organizacional y la perspectiva estructural/psicodinámica (Páramo, 2014).

En este orden de ideas se entiende por cultura organizacional "el conjunto de pautas básicas asumidas por todos los integrantes de una organización y que han funcionado suficientemente bien durante un tiempo y por ello se han validado como correctas. Esta forma de ser se enseña a las personas recién llegadas a la organización como la manera vigente de percibir, pensar y sentir que deberá aprender y asimilar para integrarse totalmente en ella" (Lozano, 2009, p. 1).

FOR AUTHOR USE ONLY

Según Blanco (2011) "la cultura organizacional es un modelo de presunciones básicas inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado, al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna y que haya ejercido la suficiente influencia como para considerarlas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas" (p.30).

Inicialmente, el uso de instrumentos estandarizados para estudiar un fenómeno tan complejo como la cultura organizacional fue altamente controversial, sin embargo, hoy se consideran como medios apropiados dependiendo del propósito para el cual se utilicen, así es como ha crecido de manera significativa el número de instrumentos

cuantitativos en las últimas tres décadas, logrando que las encuestas sobre cultura organizacional permitan el desarrollo de nuevas áreas de investigación la evaluación de la cultura organizacional ha sido abordada por diversos autores, siendo pertinente la recopilación de instrumentos realizada por Jung 2009 (Cancino, 2019).

La cultura organizacional debe ser analizada en diferentes niveles de profundidad (Vázquez, 2013). Estos Son:

a) Artefactos visibles, que corresponden a la arquitectura de la organización, su tecnología, la disposición de oficinas, la forma de vestir de las personas, las formas de hablar y comportarse y los documentos públicos, estos datos son fáciles de obtener, pero difíciles de interpretar.
b) Valores que gobiernan el comportamiento, que es el siguiente nivel de profundidad, son difíciles de observar directamente, por lo que deben inferirse a través de entrevistas o del análisis de contenido de documentos.
c) Supuestos subyacentes, que son inconscientes y sobre los cuales verdaderamente se construye la cultura organizacional, son verdaderamente poderosos porque no son debatibles, dada su condición inconsciente.

FOR AUTHOR USE ONLY

La realidad cultural tiene diversos niveles, para Hofstede (1999) los símbolos, héroes y rituales constituyen las capas externas y visibles que pueden denominarse como prácticas, y en el centro invisibles, se encuentran los valores. Para Shein la cultura organizacional se ubica en el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una organización (Cújar, 2013).

Geert Hofstede entre los años de 1985 y 1987 bajo los auspicios del Instituto de Investigaciones en Cooperación Intercultural «*Institute of Research on Intercultural Cooperation*» de la Universidad de Limburg en Holanda, estudió y formuló las dimensiones propias de las culturas organizacionales que a continuación se describen (Cújar, 2013):

1.º ORIENTACIÓN A LOS PROCESOS VS ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS. En las culturas orientadas a los procesos las personas evitan los riesgos, y realizan esfuerzos limitados en sus trabajos, contrario a las culturas orientadas a los resultados.

2.º PREOCUPACIÓN POR LAS PERSONAS VS PREOCUPACIÓN POR EL TRABAJO. En las primeras las decisiones son tomadas de manera democrática a beneficio del trabajador, en las segundas hay alta presión para completar la tarea y la organización solo se interesa en el trabajo.

FOR AUTHOR USE ONLY

3.º CULTURAS PARROQUIALES VS CULTURAS PROFESIONALES. En las primeras los trabajadores se sienten identificados con la cultura de la organización, sienten que la empresa toma muy en cuenta sus antecedentes sociales y familiares antes que la propia competencia profesional; en cuanto a la segunda los trabajadores sienten que fueron seleccionados bajo la exclusiva base de sus competencias profesionales.

4.º SISTEMAS ABIERTOS VS SISTEMAS CERRADOS. En las primeras cualquier nuevo trabajador encaja en poco tiempo, sin embargo,

en las segundas solo algunas personas podrían encajar en la organización y aun percibir un manejo sigiloso de la información después de varios años.

5.º BAJO GRADO DE CONTROL VS ALTO GRADO DE CONTROL. En las primeras los trabajadores no sienten preocupación por los costos de producción, las horas de inicio y cierre de las reuniones, es común escuchar bromas de la empresa o el trabajo; en el caso de las segundas es todo lo contrario.

6.º PRAGMÁTICAS VS NORMATIVAS. En las primeras hay un mayor énfasis en satisfacer las necesidades de los clientes, resultados concretos son más importantes que los procedimientos correctos, en las segundas las personas perciben su tarea hacia el mundo externo como la implementación de reglas inviolables (Cújar, 2013).

FOR AUTHOR USE ONLY

En 1985 Geert Hofstede desarrolló un instrumento de dos fases: la primera de tipo cualitativa con enfoque antropológico, y la segunda cuantitativa mediante preguntas precodificadas, siendo el objeto de esta herramienta, medir el tipo de Cultura Organizacional presente en las compañías pertenecientes al grupo: International Business Machines IBM, (GEPU, 2017). Dicho modelo es referente en la presente investigación.

Otros instrumentos responden a modelos tradicionales de la cultura organizacional, tal es, el caso de las escalas basadas en el modelo de Valores en Competencia, entre los más relevantes encontramos: el Organizational Culture Assessment Instrument —OCAI—, de Quinn & Spreitzer 1991, el Organizational

Culture Profile —OCP—, de O'Reilly del mismo año, así como, el Denison Organizational Culture Survey —DOCS—, de Denison y Neale 1996. Finalmente, entre otros: el First Organizational Culture Unified Search —FOCUS—, diseñado por Van Muijen en 1999 (GEPU, 2017).

Otros estudios de carácter cualitativo, permitieron una mayor profundización en el estudio de la cultura de las organizaciones, en tanto que, brindan percepciones estructuradas de los propios sujetos y sobre la forma en que estos se adaptan a los cambios internos. De esta manera, se privilegia el conocimiento de intereses, vivencias y motivaciones, así como de elementos encubiertos e invisibles. Dentro de los estudios más significativos se encuentran los de: Torres y Rodríguez, Carrillo, Pirela y Sánchez, Ribeiro Souto y Coutinho García, —2009 en Venezuela y Brasil—, donde crearon instrumentos cualitativos ajustados a su propio contexto (GEPU, 2017).

FOR AUTHOR USE ONLY

Como ejemplo: una investigación de 2017, relacionada con la medición de la Cultura Organizacional en instituciones de educación superior en universidades del sur de Sonora, obtuvo los siguientes resultados: con una muestra de 276 empleados de Universidades del sur de Sonora México, manifiestan que coexisten los cuatro tipos de cultura como predicen Cameron y Quinn 2006 (Sánchez, 2017).

Sin embargo, existe un mayor predominio de una, sobre las demás; lo cual, difiere significativamente en la percepción de los empleados tanto académicos, como administrativos (Sánchez, 2017).

Esto concuerda con Hofstede, Bond y Luk (1993), además existen diferencias en base a distintos niveles o áreas de la organización. Por otra parte, al igual que Keeton

y Mengistu 1992, se reconoce que la cultura organizacional es aceptada y practicada de acuerdo con los miembros y su afiliación con la organización, presentando subculturas dentro de una misma cultura organizacional.

Esto demuestra que existen factores que personalizan la cultura organizacional —tales como estilo de liderazgo, toma de decisiones, nivel de formalidad, estructuras, sistemas que proporcionan valor y apoyo para un tipo particular de trabajo—, lo que, genera diferencias en la percepción del empleado con su entorno (Sánchez, 2017).

La cultura organizacional es factor de cambio o resistencia, por ejemplo: aun cuando son evidentes las inversiones en tecnología y la formación de los docentes en los últimos años por parte de las administraciones educativas, la realidad es que la innovación educativa apoyada en las TIC, no siempre trasforma la educación, siendo factores culturales-organizacionales los más relevantes (Negrón, 2019).

FOR AUTHOR USE ONLY

La cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en esta (Vasconcelos, 2019).

La cultura de una organización evidencia la concepción y el pensamiento característico predominante en ella. Mediante su conjunto de normas, valores y creencias, constituye un elemento esencial en el desempeño de los papeles asignados a sus miembros, incidiendo directamente en su desempeño, ya que impacta no solo los resultados directos de una organización, sino también: en la salud, el entusiasmo, el compromiso y la flexibilidad de su personal (Moreno, 2019).

La cultura organizacional es la forma en que se hacen las cosas aquí. Esa forma de hacer las cosas afecta la naturaleza de los servicios que provee una organización. La cultura organizacional es tanto un producto como un proceso (Ortiz, 2019).

La cultura como producto, cristaliza, el conocimiento acumulado de la experiencia mientras que, como proceso, se renueva y se recrea a medida que los nuevos miembros aprenden las viejas formas y, finalmente, se convierten en maestros. Igualmente, la cultura organizacional incorpora, varios, elementos que, en conjunto, reflejan una particular identidad de una organización, que es aprendida, internalizada y practicada por sus miembros (Ortiz, 2019).

FOR AUTHOR USE ONLY

La preocupación por el bienestar del trabajador —capital humano—, comienza a gestar una relación que hoy adquiere mucho significado para economistas, sociólogos, psicólogos y otros profesionales. En este orden de ideas, la cultura organizacional adquiere sus mayores potencialidades cuando es fundamentada sobre una cultura emprendedora que requiere de nuevas prácticas y destrezas, basada en el compromiso, más que en el control, en la coordinación y la captación de las nuevas oportunidades (Jalil, 2019).

Todas las bibliotecas, sin importar su tamaño, poseen una cultura organizacional, misma que se va creando, construyendo y compartiendo entre todas las personas que se encuentran en su interior. Para que una biblioteca conozca sus potencialidades, ya sea mejorar la calidad de sus servicios o adaptarse a los constantes cambios del entorno, deberá estudiar y comprender su propia cultura, el diagnóstico de cultura organizacional constituye una técnica avanzada de la

administración y se ha convertido en el instrumento por excelencia para el cambio en busca del logro de una mayor efectividad organizacional, debido a que su objetivo fundamental consiste en detectar y evaluar las causas que afectan distintas variables en el desempeño del capital más importante con que cuenta cualquier organización: el capital humano (Vargas, 2019).

En la actualidad la cultura organizacional enfrenta una serie de retos que se derivan de fenómenos como el avance tecnológico, la globalización, la política y la economía en general que cambian de manera vertiginosa en muchos casos. De tal manera que la cultura, viene siendo un elemento clave para funcionar como un mecanismo integrador dentro de la organización, que brinda seguridad y estabilidad en un mundo difícil de predecir (Ibarra, 2019).

FOR AUTHOR USE ONLY

El trasmitir identidad, el facilitar el compromiso y la comprensión de los miembros, además de ofrecer premisas y supuestos aceptados a la hora de tomar decisiones convierten a la cultura en un activo de especial importancia en las organizaciones (Ibarra, 2019).

Es necesario el diseño y la implantación de un SCG —el control gerencial es el proceso por el cual los ejecutivos influyen en otros miembros de la organización para que obedezcan las estrategias adoptadas—, en función no solo de los aspectos técnicos, sino también de la cultura organizacional en la que se encuentra la organización y las personas que la integran.

La cultura es constitutiva de la estructura simbólica de una organización y se traduce en el comportamiento y las actitudes de los integrantes de la organización.

Así, es fundamental una consideración adecuada para que el SCG funcione bien, produciendo los resultados esperados. Cabe resaltar que la cultura de la organización influye el clima o ámbito de trabajo, que a su vez ejerce una gran influencia sobre el comportamiento de los individuos en las organizaciones (Bortoluzzi, 2019).

La cultura organizacional actúa como un sistema de control social y puede influir en los comportamientos de los empleados a través de los valores y creencias por los que se rige una empresa, además de influir de manera considerable en la función general de la organización ayudando a mejorar su desempeño (Zapata, 2019).

Esta cultura o identidad corporativa tiene una importante influencia en todos los aspectos de la estructura de una organización definiéndose como el conjunto de características centrales, perdurables y distintivas de una organización con las que se autoidentifica y autodiferencia otorgando especificidad, estabilidad y coherencia a la organización, en este sentido, una fuerte cultura influirá en la creación de valor y mejorará el desempeño de la organización (Zapata, 2019).

FOR AUTHOR USE ONLY

La cultura organizacional es un conjunto de supuestos, creencias y valores que definen, el comportamiento de los individuos, sin embargo, en estos las características pueden diferir y ser compartidas por personas de áreas funcionales que tienen conocimiento o experiencia, que conduce al concepto de subcultura, particularmente, las personas involucradas en proyectos comparten ciertos rasgos que los caracterizan, formando una subcultura, para referirse a esta subcultura, existen diversos términos, como: la cultura del proyecto, la cultura de gestión del proyecto y, la cultura organizacional del proyecto (Ariza, 2018).

“Una fuerte identificación con la orientación cultural de una institución es primordial para el éxito institucional, ya que garantiza el reconocimiento de la empresa y mayor productividad” (Dos santos, 2019, p. 39). “La cultura de una institución influye de manera decisiva en sus políticas y, lógicamente, en sus técnicas y procedimientos” (Marcillo, 2018, p. 379).

La cultura laboral enmarca una serie de principios que guían las relaciones entre los individuos en referencia a sistemas económicos, políticos o sociales. A medida que las organizaciones se circunscriben a procesos de globalidad o localidad, emergen estilos de liderazgo que ajustan los objetivos de las organizaciones a los parámetros de competitividad que el contexto les demanda (Sánchez, 2018).

FOR AUTHOR USE ONLY

No obstante que los individuos, y los grupos a los que pertenecen, han adoptado y perfeccionado actitudes, decisiones y acciones, los propósitos organizacionales al estar vinculados con las estructuras sociales, los sistemas económicos o los regímenes de gobierno influyen en la construcción de empresas y sus formas de organización (Sánchez, 2018).

Las culturas organizacionales, en referencia a las competencias laborales, están vinculadas por climas de colaboración y tareas que reflejan la influencia de los contextos en los que tanto pymes como trasnacionales se ven expuestas en su afán de internalización para las primeras e incursión en los mercados locales para el caso de las segundas (Sánchez, 2018).

Cultura organizacional es el conjunto de reglas compartidas que moldean los aspectos cognoscitivos y afectivos de las personas en una organización y se expresan

a través de supuestos, normas y valores. La cultura en la empresa surge para explicar todos los aspectos que se presentan en la organización y que no han sido explicados por la planificación formal (Carrillo, 2018).

Las organizaciones, mediante la interacción de las personas que las conforman, construyen y negocian significados compartidos por todos sus integrantes, en este entramado, la cultura organizacional adquiere un papel destacado en temas de género, no son pocos los estudios que ponen énfasis en dicho tema (Méndez, 2018).

La definición de cultura organizacional la conforman elementos como los valores, hábitos, ritos, héroes, símbolos, reglas, normas y políticas para el logro de objetivos, metas, resultados y tareas organizacionales; vistos como elementos estratégicos, con identidad colectiva y significados compartidos, influenciados por la gerencia y como predictor que orienta, gestiona y controla —poder—, la organización (Esquinca, 2018).

FOR AUTHOR USE ONLY

Por último, la cultura organizacional es el nombre dado por diversos autores, al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados (Huaranga, 2018).

2.5 Estado del Arte

En relación con las investigaciones desarrolladas hasta hoy en día, para el tema en cuestión, se advierte que son escasas, enfocándose principalmente al estudio de la CULTURA ORGANIZACIONAL de instituciones educativas de tipo superior, no así enfocadas específicamente en sus bibliotecas.

La investigación documental exploratoria se llevó a cabo empleando un criterio temporal de validez para la incorporación de material científico, esto es, se emplearon únicamente aquellos trabajos de investigación publicados hasta con un máximo de diez años, a partir del mes de noviembre de 2019. Se empleó el uso de herramientas electrónicas, tales como, buscadores especializados —Infobila, Dialnet, Ebsco, Redylac—, que garantizan un estándar suficiente de calidad científica, para los trabajos que ahí se encuentran albergados.

El estado del arte así, materialmente se compone por sesenta y cuatro documentos mayormente integrados por investigaciones aplicativas de corte trasversal y en menor medida por tesis de grado nivel doctorado, siendo los restantes artículos científicos, libros, entrevistas y, videos en el tema. Se observa de igual manera una ratio de 60-40 % en cuanto al enfoque científico empleado siendo mayormente cualitativo. Finalmente, los trabajos de investigación en cuestión se desarrollaron geográficamente en América del Norte, Europa, Latinoamérica, México y, el Caribe.

FOR AUTHOR USE ONLY

El trabajo de investigación realizado por la doctora Liz Antonia Ovelar Flores en abril de 2013, en la provincia de Jaén, Andalucía, España y, aplicado en Paraguay —específicamente su instrumento de investigación validado—, ha sido modelo, guía y, referente para la presente investigación, haciendo posible la construcción y, tropicalización de su instrumento de medición de la cultura organizacional presente en la biblioteca del Centro Regional De Educación Normal de Oaxaca.

A continuación, se muestra la ruta metodológica que la presente investigación sigue en el curso de su desarrollo.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

El presente capítulo expone la ruta metodológica que sigue él estudió en cuestión, cumpliendo con el rigor metodológico que establece la investigación científica.

Las corrientes de pensamiento empleadas históricamente por el ser humano para generar conocimiento han sido sistematizadas en dos enfoques metodológicos, que son: el cuantitativo y el cualitativo. Así, “la investigación es entendida como un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (Hernández, 2014, p. 4). En este orden de ideas a continuación se describen las características metodológicas de la presente investigación.

FOR AUTHOR USE ONLY

Método deriva del griego μέθοδοι *méthodos*, que significa modo de investigar. El método científico es el proceso que sigue el investigador para llegar al conocimiento. Es una secuencia lógica de pasos que se siguen para que el trabajo científico tenga validez (Castañeda, 2011). Así, el capítulo tercero parte del análisis del contexto de los sujetos objeto de estudio en la presente investigación, continuando con una investigación de tipo documental exploratoria, que busca encontrar un instrumento científicamente validado, dentro de un contexto similar al del objeto de estudio en la presente investigación.

Posterior a esto, se lleva a cabo una investigación de campo transeccional, donde en un primer momento, se determina la muestra probabilística que representa la población total. Después, se administra dicho instrumento tropicalizado y congruente, con las características concretas del contexto estudiado, enseguida se codifican,

procesan y analizan los datos obtenidos, para finalmente ser interpretados los resultados, posibilitando así, la rendición de un informe conclusivo y, algunas propuestas para futuras investigaciones en dicha área temática.

3.1 El diseño metodológico de la investigación

El término diseño metodológico de la investigación, se refiere al plan o estrategia concebido para obtener la información que se desea, esto con el fin de responder al planteamiento del problema, las preguntas de investigación, así como, cumplir con los objetivos del estudio, y someter las hipótesis a prueba (Hernández, 2014, p. 128). En este orden de ideas: "la gestación del diseño del estudio representa el punto donde se conectan las etapas conceptuales del proceso de investigación como el planteamiento del problema, el desarrollo de la perspectiva teórica y la hipótesis de la fase subsecuente cuyo carácter es más operativo" (Hernández, 2014, p. 126).

FOR AUTHOR USE ONLY

El propósito del diseño de investigación es responder las preguntas de investigación, cumplir los objetivos del estudio, y someter la hipótesis a prueba. "El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema" (Hernández, 2014, p. 128).

La estrategia para la presente investigación estableció los siguientes pasos: a) estudio del contexto, b) búsqueda de instrumentos, c) tropicalización y validación de instrumento, d) Selección de la muestra, e) administración del instrumento, f) codificación, procesamiento, análisis e interpretación de los datos vertidos por el

instrumento, g) rendición de resultados, conclusiones, recomendaciones y, h) entrega de propuesta.

A partir, de la investigación documental informativa y la observación directa se describió el contexto del objeto de estudio en la presente investigación. En seguida, mediante una investigación documental exploratoria, fue posible hallar un instrumento validado científicamente, así como, construido en un contexto con similares características al del objeto de estudio en la presente investigación.

Posterior a esto, se llevó a cabo una investigación de campo, tipo transeccional o trasversal, donde en un primer momento se determinó probabilísticamente la muestra que representó a la población total, enseguida, se tropicalizó dicho instrumento armonizando las características concretas del contexto y, objeto de estudio, posteriormente, se administró el instrumento allegándose el investigador, de los datos vertidos por los sujetos encuestados.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 3 - Diseño metodológico de la investigación

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

Finalmente, la codificación, procesamiento, análisis, e interpretación de estos datos, hizo posible describir conclusivamente el tipo de CULTURA ORGANIZACIONAL

presente en la biblioteca *Abraham Castellanos*, sentando las bases para propuestas y, futuras investigaciones en dicha área temática.

3.2 Estudio

El presente estudio emplea un enfoque mixto de la investigación científica, es decir, hace uso de los métodos; cuantitativo y cualitativo, así como de sus respectivas técnicas de investigación. Dicho enfoque tiene como principal característica: triangular la información recabada con la administración del instrumento en cuestión, obteniendo finalmente, una perspectiva más amplia y profunda de la problemática estudiada. (Hernández, 2014).

FOR AUTHOR USE ONLY

El enfoque metodológico cualitativo empleado en esta investigación, sigue una lógica inductiva, que va de lo particular a lo general, es decir; de los datos a las generalizaciones no estadísticas y a la teoría. Por otra parte, el enfoque metodológico cuantitativo empleado en esta investigación, sigue una lógica deductiva, que va de lo general a lo particular, esto es: de las leyes y teorías a los datos (Hernández, 2014).

El razonamiento de carácter inductivo tiene como punto de partida o premisa, juicios particulares y termina o concluye con juicios generales o universales, mientras que el razonamiento deductivo va de juicios generales a particulares (Castañeda, 2011). “En la actualidad predomina el pensamiento deductivo, siguiendo la ciencia, el método hipotético- deductivo” (Castañeda, 2011, p. 9).

El enfoque mixto, es decir cuantitativo y cualitativo, como ya se ha mencionado pretende triangular información con la finalidad de entregar resultados más certeros al

momento del informe final. Es pertinente emplear dicho enfoque metodológico en investigaciones similares a esta, toda vez que aborda dificultades de carácter intersubjetivo, esto es, la cultura organizacional en la Biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca (Hernández, 2014).

La presente investigación es de tipo básica pues su finalidad es aportar información relevante para futuras investigaciones en el área. Así mismo, el método de investigación en el presente trabajo es de orden cuantitativo-cualitativo, el método general de tipo deductivo-inductivo, su alcance de carácter exploratorio, de tipo documental, y en el tiempo de orden trasversal, es decir, es como una fotografía que captura la realidad del fenómeno estudiado (Hernández, 2014).

FOR AUTHOR USE ONLY

Finalmente, las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos, lo son: la encuesta, el cuestionario cerrado — cuantitativo, escala sumativa tipo Likert, para medición de reacciones y actitudes— y, el cuestionario abierto —cualitativo, para conocer puntos de vista y opiniones—, muestreando los casos mediante estadística representativa. Por último, el análisis de los datos se realiza mediante paquetes de software especializados para el análisis estadístico de datos cuantitativos y cualitativos.

En lo relativo, al alcance de la investigación, es de tipo exploratorio, lo anterior, dadas las características del contexto en el que se encuentra inserto el objeto de estudio, toda vez que, no ha sido materia de una medición tendiente a describir el tipo de CULTURA ORGANIZACIONAL ahí presente. En este orden de ideas, “los estudios

exploratorios se emplean cuando el objeto de estudio consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso" (Hernández, 2014, p. 91).

Así, la presente investigación es de tipo: básica o fundamental, documental-informativa[6], exploratoria, de campo y, trasversal en el tiempo. Rasgos que dieron cabida, a la luz del rigor metodológico, para la descripción contextual del objeto de estudio y, la obtención de investigaciones importantes que aportaron instrumentos de medición confiables, para recabar los datos.

La presente investigación extrajo datos en un ambiente real, no controlado —es decir no experimental—, en el contexto del objeto de estudio de la presente investigación. Esto es, en un solo momento mediante la técnica del cuestionario cuantitativo y cualitativo.

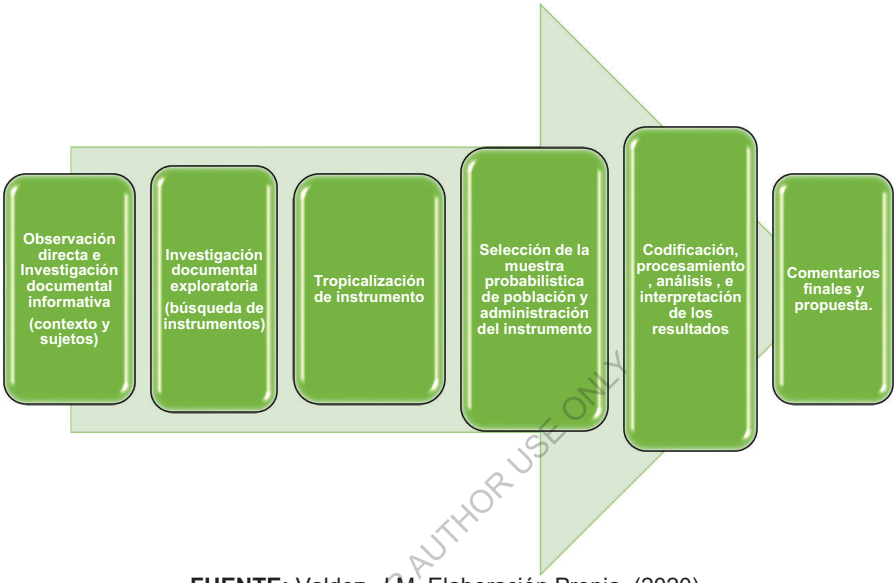
FOR AUTHOR USE ONLY

En este orden de ideas como se ha mencionado, en el tiempo, la presente investigación es de tipo trasversal, toda vez que, la administración del instrumento, en la muestra probabilística de la población de usuarios y trabajadores de la biblioteca *Abraham Castellanos* del CRENO, se efectuó los días 28 y 29 de enero de 2020, confiriendo la característica de trasversal a este estudio, debido a que, como una fotografía que captura la realidad de un momento específico en el tiempo, la investigación en cuestión explica el problema del fenómeno estudiado en un contexto temporal específico (Hernández, 2014).

[6] "Una fuente muy valiosa de datos cualitativos son los documentos, que ayudan a entender el fenómeno central del estudio" (Hernández, 2014, p. 415).

3.3 Etapas de la investigación

Figura 4 - Etapas de la investigación



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

3.4 Sujetos

Los sujetos objeto de estudio en la presente investigación se encuentran inmersos en un contexto educativo normalista, en la región de valles centrales de la ciudad de Oaxaca México. Dichos sujetos se encuentran diferenciados entre sí, a partir de; específicos rasgos biológicos, culturales y sociales, que les confieren identidad específica.

Así, la población de sujetos objeto de estudio en la presente investigación, queda conformada por los usuarios y trabajadores de la Biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca (CRENO).

Dicha población se encuentra integrada por 373 personas entre estas; 267 son alumnos usuarios de la biblioteca, —inscritos en dos licenciaturas: educación física y educación primaria— de los cuales; 182 son mujeres y 85 son varones, en ambos casos mayormente originarios de la región de valles centrales del estado de Oaxaca, dichos alumnos pertenecen a grupos etarios que oscilan entre los 18 y 32 años de edad, además de contar con rasgos culturales específicos, tales como; costumbres, tradiciones y lenguas.

FOR AUTHOR USE ONLY

En cuanto al grupo de trabajadores que laboran directamente en la biblioteca, este queda integrado por 23 empleados, de los cuales cuentan con perfil docente: 8, administrativos: 13 y, de servicio: 2. Los trabajadores antes mencionados, así como los restantes 83 trabajadores que suman un total de 106 trabajadores en el CRENO, son usuarios también de la biblioteca, encontrándose estos, en un rango etario que va de los 20 a los 75 años de edad, contando además con rasgos culturales específicos.

Así, el personal docente se integra por; 16 varones y 19 mujeres en la Licenciatura de educación primaria y, 17 varones con 8 mujeres en la Licenciatura en Educación Física. En cuanto al personal administrativo, se encuentra integrado por; 8 varones y 21 mujeres y, finalmente el personal de servicio se integra por, 10 varones y 7 mujeres.

En las tareas propias de la labor bibliotecaria, son tres trabajadores del personal administrativo los encargados de esta área en el inmueble de la biblioteca, mientras

que, en el área académica de planeación y coordinación de trabajos relacionados con la biblioteca y su uso, se integra por ocho docentes que laboran desde fuera del inmueble, entre ellos: los directores de las dos licenciaturas y dos representantes de las academias por cada licenciatura —educación física y educación primaria.

En cuanto al área directiva y de gestión, así como en la toma de decisiones administrativas que impactan en las tareas de la biblioteca, se llevan a cabo por: el director general y el subdirector administrativo de esta institución educativa. En las funciones de mantenimiento y limpieza se cuenta con dos integrantes de personal de servicio. Y finalmente en funciones administrativas conexas necesarias para el funcionamiento de la biblioteca y su personal hay diez trabajadores administrativos en las áreas de: almacén, oficina de personal, finanzas, así como, secretarias en todas las áreas antes mencionadas.

FOR AUTHOR USE ONLY

Dicha población es en su totalidad, de Nacionalidad Mexicana, en algunos casos oriundos de entidades federativas tales como; la CDMX y Veracruz, perteneciendo en gran medida al estado de Oaxaca, un estado con diversas regiones y grupos étnicos, dotados con características culturales propias, tales como: costumbres tradiciones y lenguas.

Ahora bien, de los 106 trabajadores y 267 estudiantes que integran la población oficial total de la escuela normal —universo poblacional 373 personas—, es a partir del software STAST™ 2.0, que se obtuvo la muestra probabilística representativa para este universo poblacional, resultando ser, de: 189 casos *Ver figura 36 en anexos II*. Esto con la finalidad de delimitar la población y generalizar los resultados con un

margen suficiente de validez, así como, para establecer parámetros de análisis (Hernández, 2014).

En dicho orden de ideas para el universo total de individuos en el Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca —373 personas—, “la muestra —189 personas—, podemos entenderla como un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos, siendo representativa de esta, hecho que hace posible generalizar características e hipótesis con la finalidad de construir y/o probar teorías que expliquen a la población o el fenómeno estudiado” (Hernández, 2014, p. 173). *Ver figura 35 en anexo II*.

Así, se entiende como una muestra probabilística aquel subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos, *Ver figura 9 y 10 en anexos II*. El principal objetivo del diseño de una muestra probabilística es reducir al mínimo el margen de error, las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigaciones transeccionales o trasversales descriptivas, como el caso de la presente investigación (Hernández, 2014).

FOR AUTHOR USE ONLY

El procedimiento para la obtención de la muestra probabilística fue el siguiente:

1.- Calcular un tamaño de muestra que sea representativo de la población. Para esto, primero: se descargó el programa STAST™ 2.0, se eligió la opción: *Sample Size Determination*, al ejecutar dicho programa se obtuvieron los siguientes resultados: Tamaño de Universo: 373 sujetos de análisis. Error máximo aceptable: 5 %, —es decir 5 posibilidades de equivocación por cada 100.

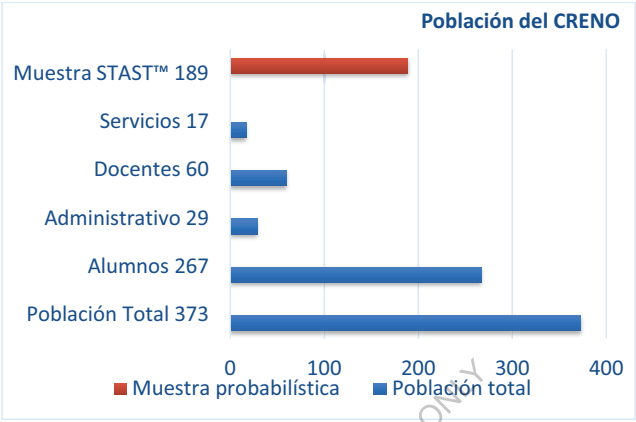
Porcentaje estimado de la muestra: 50 % toda vez que es el porcentaje recomendado cuando no se cuenta con muestreos previos (Hernández, 2014). Nivel deseado de confianza: 95 % esto es el porcentaje de acertar en la representatividad de la muestra —nivel de confianza. Tamaño de muestra representativa: 189, esto es el número de sujetos que se necesitan para representar a los 373 sujetos que integran el universo poblacional del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca.

2.- Seleccionar los elementos muéstrales (casos) de manera que al inicio todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos. Una vez conocido el número de sujetos que representan la población, se asigna un número consecutivo a cada integrante del universo poblacional objeto de estudio, esto para que, se encuentren en igualdad de posibilidades, para ser elegidos como participantes —esto es, aquellos sujetos a los que se les administró el instrumento de investigación—, para esto, se empleó el software STAST™ 2.0, seleccionando la opción: *random number generator*, que entrega los números de casos en los que se administró el instrumento tropicalizado. *Ver figura 10 en anexo II.*

FOR AUTHOR USE ONLY

Los números de casos mencionados pertenecen a los sujetos de la muestra, en los que, fueron administrados los 189 instrumentos tropicalizados de la presente investigación. A las muestras o casos obtenidos por STAST™ 2.0, se les conoce como muestras aleatorias simples «MAS», siendo su característica esencial como se dijo, que todos los casos del universo tengan al inicio, la misma posibilidad de ser seleccionados (Hernández, 2014).

Figura 5 - Estadística de población del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

3.5 Operacionalización de variables: dependiente e independientes

Tabla 1 - Operacionalización de variable dependiente

Variable dependiente: CULTURA ORGANIZACIONAL[7] en la Biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de educación Normal de Oaxaca.
Definición operacional
El instrumento de la Biblioteca *Abraham castellanos* tiene como objetivo general: determinar, según el modelo de medición de cultura organizacional de Geert Hofstede 2010, cuál es el tipo de cultura organizacional presente en dicha institución, empleando para ello un instrumento validado-tropicalizado (Ovelar, 2013).

[7] Unidad de análisis: tema objeto de estudio.

Dicho instrumento se compone por: un cuestionario de datos sociodemográficos, un cuestionario cuantitativo cerrado con escala actitudinal sumativa tipo Likert, así como, un cuestionario cualitativo con preguntas abiertas. Dicho instrumento hace posible la medición de la cultura organizacional presente en la biblioteca *Abraham Castellanos* del CRENO.
Definición conceptual
Desde un enfoque teórico simbólico, la cultura se entiende como un conjunto de mecanismos de control, planes, recetas, reglas e, instrucciones, que gobiernan el comportamiento de las personas[8], desde este enfoque teórico Geert Hofstede 1991, y 1999, sistematiza conceptos y diseña metodología para realizar la medición de la CULTURA ORGANIZACIONAL —a partir de los trabajos de Inkles y Levinson 1969—, entendiendo la cultura como un software mental (Cújar, 2013). Siendo el núcleo de las culturas organizacionales las prácticas desarrolladas por las personas en su entorno organizacional día a día (GEPU, 2017).

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia. (2020).

Tabla 2 - Variables independientes

Dimensiones operativas: CULTURA ORGANIZACIONAL de Geert Hofstede
• Resultados vs. Procesos • Personas vs. Tareas • Parroquial vs. Profesional • Sistema abierto vs. sistema Cerrado

[8] La investigación gira en torno a la exploración de la dimensión subjetiva de trabajadores y usuarios de la biblioteca *Abraham Castellanos* entendida desde un enfoque sistémico como centro neurálgico de la institución educativa CRENO en su conjunto. Describir el tipo de cultura organizacional presente en la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca es revelador, toda vez que, representa el primer escalón de una transformación en la forma de pensar, esto es, dirigir estratégicamente acciones y esfuerzos hacia otros enfoques culturales, hacia otras realidades y hacia otro futuro.

- Bajo grado de control vs. Alto grado de control
- Pragmática vs Normativa

Nota. Las dimensiones antes referidas se trabajan de manera distinta, dependiendo de las características específicas del instrumento aplicado.

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia. (2020).

3.5.1 Operacionalización de variables independientes y, dimensiones operativas independientes, de acuerdo a su tipo

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 3 - Variable independiente sociodemográfica

Variable independiente	Indicadores	Medidores o índices
Socio Demográfica Cuestionario preguntas de identificación *ver anexo pág. 215.*	Edad	18-23 años (un-med)
		24-28 años
		29-49 años
		50-75 años
	Sexo	Femenino
		Masculino
		Otro
	Rol	Estudiante

Tabla 3 - Variable independiente sociodemográfica

Variable independiente	Indicadores	Medidores o índices
		Profesor/a
		Administrativo/a
		Servicios
	Licenciatura	L.E.F
		L.E.P
	Semestre	1°
		2°
		3°
		4°
		5°
		6°
		7°
		8°
	Ciudad de origen	Entidad federativa de la república mexicana
	Población de origen	Ciudad, Distrito, Municipio o Comunidad perteneciente al estado de Oaxaca.

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 3 - Variable independiente sociodemográfica

Variable independiente	Indicadores	Medidores o índices
	Región	Alguna de las ocho regiones geográficas en que se divide el estado de Oaxaca

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia. (2020).

Tabla 4 - Dimensiones operativas independientes cuantitativas

FOR AUTHOR USE ONLY

Dimensiones Hofstede Cuestionario cerrado	Indicadores: Número de reactivo y, palabra clave de ítem[9], *ver anexo pág. 216*	Medidores o índices: Escala sumativa tipo Likert
Resultados	1 Retos	a) Muy de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Muy en desacuerdo.
	2 Importancia	a), b), c) d), e).
	3	a), b), c) d), e).

[9] Enunciado en sentido afirmativo que a partir de una escala numérica permitió organizar las respuestas plasmadas en los instrumentos administrados, de acuerdo a la opinión de las y, los encuestados.

Tabla 4 - Dimensiones operativas independientes cuantitativas

Dimensiones Hofstede Cuestionario cerrado	Indicadores: Número de reactivo y, palabra clave de ítem[9], *ver anexo pág. 216*	Medidores o índices: Escala sumativa tipo Likert
	Detalles	
	4 Innovación	a), b), c) d), e).
	5 Emprender	a), b), c) d), e).
	6 Alentador	a), b), c) d), e).
Procesos	7 Aburre	a), b), c) d), e).
	8 Parecidos	a), b), c) d), e).
Personas	9 Apoyado	a), b), c) d), e).
	10 Decisiones	a), b), c) d), e).
	11 Bienestar	a), b), c) d), e).
	12 Seguridad	a), b), c) d), e).
	13	a), b), c) d), e).

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 4 - Dimensiones operativas independientes cuantitativas

Dimensiones Hofstede Cuestionario cerrado	Indicadores: Número de reactivo y, palabra clave de ítem[9], *ver anexo pág. 216*	Medidores o índices: Escala sumativa tipo Likert
	Temas	
Tareas	14 Fines	a), b), c) d), e).
	15 Desconocemos	a), b), c) d), e).
	16 Opinión	a), b), c) d), e).
Parroquial	17 Relaciones	a), b), c) d), e).
	18 Privilegios	a), b), c) d), e).
	19 Competencia	a), b), c) d), e).
Profesional	20 Idoneidad	a), b), c) d), e).
Abierta	21 Aceptado	a), b), c) d), e).
	22 Integrado	a), b), c) d), e).

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 4 - Dimensiones operativas independientes cuantitativas

Dimensiones Hofstede Cuestionario cerrado	Indicadores: Número de reactivo y, palabra clave de ítem[9], *ver anexo pág. 216*	Medidores o índices: Escala sumativa tipo Likert
	23 Comunicación	a), b), c) d), e).
	24 Sentí	a), b), c) d), e).
Cerrada	25 Información	a), b), c) d), e).
	26 Desagradables	a), b), c) d), e).
	27 Cuestiones	a), b), c) d), e).
	28 Antiguos	a), b), c) d), e).
Bajo control	29 Tarea	a), b), c) d), e).
	30 Cuida	a), b), c) d), e).
	31 Bromas	a), b), c) d), e).
	32	a), b), c) d), e).

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 4 - Dimensiones operativas independientes cuantitativas

Dimensiones Hofstede Cuestionario cerrado	Indicadores: Número de reactivo y, palabra clave de ítem[9], *ver anexo pág. 216*	Medidores o índices: Escala sumativa tipo Likert
	Risa	
	33 Descuido	a), b), c) d), e).
	34 Chistes	a), b), c) d), e).
Alto control	35 Bienes	a), b), c) d), e).
Pragmática	36 Respetan	a), b), c) d), e).
	37 Justifica	a), b), c) d), e).
	38 Perjudicar	a), b), c) d), e).
	39 Natural	a), b), c) d), e).
Normativa	40 Institucionales	a), b), c) d), e).
	41	a), b), c) d), e).

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 4 - Dimensiones operativas independientes cuantitativas

Dimensiones Hofstede Cuestionario cerrado	Indicadores: Número de reactivo y, palabra clave de ítem[9], *ver anexo pág. 216*	Medidores o índices: Escala sumativa tipo Likert
	Orgullosos	
	42 Honestidad	a), b), c) d), e).
	43 Normas	a), b), c) d), e).

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 5 - Variables independientes cualitativas

Variables Cualitativas	Indicadores	Medidores o índices
Cuestionario abierto. Medición desde Hofstede de: • valores • creencias • símbolos • normas • prácticas • grado de consenso	Unidades de análisis: categorías o preguntas abiertas icotónicas, *ver anexo pág. 225.* subcategorías preestablecidas *ver pág.196*	Código Frecuencia (numérica) Porcentual.

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia. (2020).

Tabla 6 - Valores finales del análisis de datos

Instrumento Sociodemográfico	Estadístico descriptivo, IBM SPSS™ consistente en: distribución de frecuencias, porcentaje valido y acumulado, gráficos circulares, estudio de fiabilidad. *ver cap IV pág. 77.*
Instrumento cuantitativo	Estadístico descriptivo e inferencial, software *Statistical Package for the Social Sciences*, consistente en: medidas de tendencia central: media, mediana, moda, medidas de variabilidad: intervalo desviación estándar y, varianza, distribución de frecuencias, gráficos de barras, análisis paramétrico y, estudio de fiabilidad. *ver cap IV pág. 95.*
Instrumento Cualitativo	Análisis descriptivo distribución de frecuencias, porcentajes, gráficos, así como Informe generado por software Atlas. Ti ©, consistente en: saturación de códigos, nube de palabras y redes semánticas *ver cap IV pág. 186.*

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

3.6 Instrumento

En cuanto al instrumento tropicalizado para la presente investigación lo es el empleado por la investigación de tesis doctoral denominada: "*Cultura Organizacional de la Universidad del Este",* en la ciudad española de Jaén, cuyo instrumento se encuentra basado en las dimensiones culturales organizacionales de Geert Hofstede, el cual emplea un enfoque mixto de la investigación científica, empleando la técnica de recogida de datos denominada encuesta con escala de Likert para la investigación

cuantitativa y, cuestionario de preguntas abiertas en lo tocante a la investigación cualitativa.

El instrumento de la presente investigación fue elaborado tomando como modelo, el instrumento diseñado en la tesis doctoral: “CULTURA ORGANIZACIONAL en la Universidad Nacional del Este” —UNE—, Paraguay. Dicho proyecto de investigación pertenece a la Universidad de JAÉN Facultad de humanidades y ciencias de la educación, en la región autónoma de Andalucía España. Esta investigación tuvo como objetivo central: determinar la CULTURA ORGANIZACIONAL de la UNE, y sus diferentes facultades, basando su investigación en la tipificación realizada por Geert Hofstede para las culturas organizacionales (Ovelar, 2013).

FOR AUTHOR USE ONLY

El instrumento desarrollado en la universidad de JAÉN, en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación perteneciente al Departamento de Pedagogía en esta región de Andalucía —España—, fue elegido para la presente investigación, toda vez que, los objetivos de ambas investigaciones giran en torno a la determinación del tipo de cultura organizacional presente en ámbitos educativos universitarios. Por otra parte, se eligió además dicho instrumento por cumplir con los criterios de confiabilidad, validez y objetividad que exige el rigor metodológico de la investigación científica (Hernández, 2014).

Dicho instrumento —instrumento de la universidad de JAÉN en adelante: IUJ—, tiene como objetivo describir, según las dimensiones de Geert Hofstede, la cultura organizacional presente en la Universidad Nacional del Este, se trata de una

investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental, que no plantea hipótesis porque busca caracterizar un fenómeno conociendo sus variables.

Aplica además un cuestionario tipo Likert en el que los enunciados son redactados en relación con las observaciones realizadas desde la experiencia de la investigadora — tesista que optó y obtuvo el grado de Dra. Liz Antonia Ovelar Flores (2013)— siendo miembro de la organización. Así mismo, se incluye en el mismo instrumento una serie de preguntas abiertas con las que se pretende profundizar en la obtención de datos, así como, contrastar los datos cuantitativos con los cualitativos (Ovelar, 2013).

El instrumento fue sometido a juicio de experto —tres docentes investigadores de la UNE[10]— y, posteriormente a una aplicación para verificar la validez y confiabilidad preliminar del mismo: confiabilidad, validez: de contenido, de criterio, de constructo y, objetividad (Hernández, 2014). Luego fue aplicado con la finalidad de corroborar o contrastar las interpretaciones.

FOR AUTHOR USE ONLY

Los resultados de la investigación mencionada permitieron el desvelamiento de las características de una organización educativa cuya cultura, según las dimensiones formuladas por Geert Hofstede, está más orientada a los resultados que a los procesos, es más parroquial que profesional, está más orientada a las personas que a las tareas, se orienta más bien a una cultura con alto control antes que a una con

[10] Composición de la muestra de expertos: Master. María victoria Zavala docente investigadora de la UNE, Master Graciela Molinas docente investigadora de la UNE, Master. José Daniel Díaz docente investigador de la UNE (Ovelar, 2013).

bajo control, que funciona como un sistema más bien abierto que cerrado, y que es más bien normativa antes que pragmática (Ovelar, 2013).

Dicho instrumento fue tomado como referente para la construcción del instrumento de la presente investigación tomando en cuenta las especificidades del contexto en el que se ubica la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. En este orden de ideas se utiliza el mismo instrumento conservando su estructura y naturaleza metodológica de fondo, armonizando únicamente en cuestiones de forma, de modo que no pierde sus características de confiabilidad, al tiempo que resulta ser efectivo a la luz de la realidad del objeto de estudio en la presente investigación. Se emplea así, como técnica de recogida de datos la encuesta e instrumento el cuestionario —escala sumativa tipo Likert— y, el cuestionario abierto cualitativo (Ovelar, 2013).

FOR AUTHOR USE ONLY

Una vez tropicalizado dicho instrumento, se procedió a la validación —validez de contenido. Dicho análisis fue realizado por dos expertos; quienes, a partir de su estudio, garantizaron la relevancia y, representatividad de los indicadores del instrumento tropicalizado, sobre el concepto medido, esto es: la CULTURA ORGANIZACIONAL (Ovelar, 2013). En este orden de ideas la composición de la muestra de expertos estuvo conformada por el Dr. Rafael Reyes Morales[11] y, el Dr. Flavio de Jesús Castillo Silva[12].

[11] Integrante de la división de estudios de postgrado e investigación del Instituto Tecnológico de Oaxaca.

[12] Doctor honoris causa en andragogía UNIEDPA 2016. Labora actualmente, en el Instituto Tecnológico del Valle de Oaxaca.

A continuación, se efectuó la prueba piloto, consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra de casos, para probar su pertinencia y eficacia —incluyendo instrucciones—, así como las condiciones de aplicación y los procedimientos involucrados. A partir de esta prueba se calculan la confiabilidad y la validez iniciales del instrumento (Hernández, 2014).

La selección de los casos en los que se administra el instrumento se lleva a cabo mediante técnica de muestreo por conveniencia. El muestreo de o por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Explorable, 2020). Así el instrumento fue administrado a 4 sujetos de la población total del CRENO.

FOR AUTHOR USE ONLY

El proceso para el desarrollo del instrumento o sistema de medición tropicalizado en cuestión, se llevó a cabo de acuerdo con lo siguiente: primero, se llevó a cabo redefiniciones fundamentales, esto es, revaluación de variables de la investigación «ver si se mantienen o modifican» en el lugar específico donde se recabarán los datos, el propósito de tal recolección quienes y cuándo «momento» van a ser medidos, las definiciones operacionales y el tipo de datos que se quieren obtener «respuestas verbales, respuestas escritas, conductas observables, valores de una escala entre otras». Después se realiza una revisión enfocada en la literatura, de este modo se encuentran instrumentos o sistemas de medición utilizados en otros estudios anteriores para medir las variables de interés, lo cual ayuda a identificar que herramientas pueden ser de utilidad (Hernández, 2014).

Enseguida, se tomaron decisiones clave relacionadas con el sistema de medición o instrumento, estas fueron (Hernández, 2014):

1. *Utilizar un instrumento de medición ya elaborado, adaptarlo* o desarrollar uno nuevo.
2. Si se trata de uno nuevo decidir qué tipo.
3. Determinar el contexto de aplicación, esto es; auto aplicado, cara a cara en lugares públicos, etc.

A continuación, se realizó la identificación del dominio de las variables a medir y sus indicadores, se identificó y señaló con precisión los componentes, dimensionales o factores que teóricamente integran la variable. Enseguida se procedió a la construcción tropicalizada del instrumento, la etapa implicó generar todos los ítems o reactivos, indicadores y/o categorías del instrumento tropicalizado el instrumento base, así como determinar sus niveles de medición codificación e interpretación. De igual manera se establecieron los indicadores de cada dimensión atendiendo al instrumento guía. Posterior a esto, se llevó a cabo la aplicación de la prueba piloto, misma que permitió conocer la pertinencia del instrumento, únicamente en cuanto a su administración, esto es: afinar su efectividad al momento de aplicarlo en la muestra representativa (Hernández, 2014).

FOR AUTHOR USE ONLY

Después de administrada la prueba piloto se procedió a la elaboración final del instrumento tropicalizado o sistema y su procedimiento de aplicación e interpretación. Esto Implicó la revisión del instrumento o sistema de medición y su forma de administración, implementando cambios necesarios «quitando y agregando ítems,

ajustando instrucciones, tiempo para responder, etc.» y posteriormente se construyó la versión definitiva que incluyó un diseño atractivo. Enseguida, en el caso particular de la presente investigación no fue necesario entrenar a personal para la aplicación del instrumento, sin embargo, si fue necesario obtener las autorizaciones de las autoridades y participantes, esto para aplicar el instrumento; posteriormente se aplicó el instrumento en los participantes o casos de la investigación. Enseguida se prepararon los datos para el análisis: codificarlos, limpiarlos, insertar en una base de datos o matriz y, finalmente se llevó a cabo el análisis de dichos datos a través de software de análisis estadístico (Hernández, 2014).

3.6.1 Estudio técnico del instrumento base IUJ

FOR AUTHOR USE ONLY

Estudio de validez. Validación de expertos o especialistas, que pasa por las siguientes fases: I) composición de la muestra de expertos y, II) comprensión del enunciado del Ítem. En la siguiente figura se muestran todos los expertos que han participado en l validación del cuestionario o instrumento base IUJ.

Figura 5.1 a – Composición de la muestra de expertos

Nombre	Nivel de Formación	Actividad
María Victoria Zavala	Máster	Docente investigadora de la UNE
Graciela Molinas	Máster	Docente investigadora de la UNE
José Daniel Díaz	Máster	Docente investigador de la UNE

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

A continuación, se aborda la comprensión del enunciado del ítem. Los expertos o especialistas emitieron la valoración en relación a la comprensión del enunciado de cada pregunta.

Figura 5.1 b – Puntuación media sobre nivel de entendimiento del Ítem

ÍTEM	Punt.
1. Cada día hay nuevos retos y nuevos desafíos en la Facultad.	8,54
2. En la Facultad se le da más importancia a los resultados que a los procesos.	9.07
3. Aquí los retos y desafíos en el estudio están más bien en función al logro final que a los detalles del proceso.	9,82
4. En la Facultad, todos los días son muy parecidos porque siempre pasa lo mismo.	9,23
5. Me gusta emprender nuevos desafíos en la Facultad.	8,31
6. En la Facultad cada día es muy alentador porque siempre surge un nuevo reto que afrontar.	7,23
7. En la Facultad, me aburre la monotonía, siempre lo mismo.	7.98
8. Las innovaciones que se realizan constantemente en la Facultad, me resultan muy positivas.	8,24
9. En la Facultad me siento apoyado/a cuando tengo algún problema personal que pudiera afectar mi actividad laboral.	8,16
10. Las decisiones importantes se toman en equipo, en grupo, en comisiones o en un colegiado, y no por una sola persona.	8,26
11. Los directivos de la Facultad implementan estrategias o mecanismos institucionales que demuestran el interés que tienen por el bienestar de las personas que estudian o trabajan aquí.	8,84
12. Los fines y objetivos de la Facultad sólo los conocen los más altos directivos.	8,79
13. En la Facultad se deciden en grupo los temas importantes para la institución.	9,01
14. Los que dirigen la Facultad demuestran preocupación por la seguridad de las personas que estudian y trabajan en la misma.	9,24
15. Los que trabajos aquí desconocemos cuáles son las metas institucionales de nuestra Facultad.	7,58
16. Mi opinión es ignorada en la Facultad.	9,13
17. En la Facultad es más importante mantener las buenas relaciones entre las personas, antes que discutir por un tema que podría enfrentarnos unos con otros.	7,98
18. En la Facultad es más importante mantener la buena relación entre las personas, antes que discutir por un tema que podría separar a los miembros de la institución.	7,77
19. La mayoría de los docentes de la Facultad tiene el perfil profesional y la idoneidad para realizar la actividad a la que se dedica.	9,22

FOR AUTHOR USE ONLY

20. Los docentes son seleccionados teniendo en cuenta las relaciones de amistad y parentesco con los directivos antes que por competencia y capacidad para la tarea que van a realizar.	8,90
21. En la Facultad se maneja la información institucional con mucho sigilo, como si todo fuera secreto.	8,45
22. Cuando entré en la Facultad enseguida me sentí a gusto, como si fuera en casa.	8,34
23. Cuando se incorpora un nuevo miembro, la mayoría hace todo lo posible para que ese recién llegado se sienta aceptado y apoyado.	9,08
24. Cuando se entra en esta Facultad, los más antiguos te hacen pagar derecho de piso, es decir, te hacen pasar por situaciones muy desagradables por ser nuevo.	8,87
25. En la Facultad no se informa adecuadamente de las cuestiones institucionales como corresponde.	8,45
26. Cuando se incorpora un nuevo alumno en la Facultad, la mayoría de los compañeros nos preocupamos porque se sienta integrado.	8,81
27. En la Facultad, los recién ingresados no son aceptados por los alumnos de grupos superiores.	8,23
28. En la Facultad existe un sistema de comunicación abierto y participativo.	7,89
29. Solemos hacer bromas sobre las características personales o profesionales de los directivos.	7,34
30. En la Facultad cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos causa mucha risa, y frecuentemente hacemos bromas al respecto.	8,87
31. Existe gran preocupación por cuidar los bienes (edificios, mobiliario, equipamiento, materiales, insumos) de la Facultad.	8,12
32. El descuido en el proceso de realizar algún trabajo es considerado como tema de bromas en la Facultad.	8,61
33. En la Facultad nos divertimos haciendo chistes sobre los directivos.	9,22
34. Cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos resulta divertido.	8,16
35. En la Facultad se puede ver cómo nadie cuida los muebles ni los equipamientos que fueron comprados para uso académico.	8,38
36. Nadie controla lo que hago en la Facultad ni cómo lo hago, aquí cada uno hace lo que mejor le parece	8,67
37. En la Facultad no se respetan las normas establecidas.	8,12
38. Creo que el fin justifica los medios.	7,78
39. La ética personal y la honestidad son altamente valoradas aquí en la Facultad.	7,90
40. En la Facultad se cumplen las normas, cueste lo que cueste, duela a quien duela.	8,29
41. En la Facultad, las personas más valoradas son aquellas que demuestran gran respeto por los principios y valores institucionales	7,90
42. En la Facultad, nos sentimos orgullosos de contar con directivos respetuosos de las normas institucionales.	9,24
43. En la Facultad se suele usar la mentira para perjudicar a un compañero con tal de conseguir ventaja.	9,34
44. Si un alumno copia durante un examen, eso es considerado como natural, nadie se extraña por ello en la Facultad.	7,98
TOTAL MEDIA	8,68

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

A, continuación cada experto o especialista valora del 0 al 10 la importancia que le otorga a cada ítem.

Figura 5.1 c – Puntuación media sobre el nivel de la importancia del ítem

ÍTEM	Punt.
1. Cada día hay nuevos retos y nuevos desafíos en la Facultad.	7,89
2. En la Facultad se le da más importancia a los resultados que a los procesos.	9,23
3. Aquí los retos y desafíos en el estudio están más bien en función al logro final que a los detalles del proceso.	8,86
4. En la Facultad, todos los días son muy parecidos porque siempre pasa lo mismo.	8,51
5. Me gusta emprender nuevos desafíos en la Facultad.	8.04
6. En la Facultad cada día es muy alentador porque siempre surge un nuevo reto que afrontar.	7,54
7. En la Facultad, me aburre la monotonía, siempre lo mismo.	8,92
8. Las innovaciones que se realizan constantemente en la Facultad, me resultan muy positivas.	8,38
9. En la Facultad me siento apoyado/a cuando tengo algún problema personal que pudiera afectar mi actividad laboral.	9,41
10. Las decisiones importantes se toman en equipo, en grupo, en comisiones o en un colegiado, y no por una sola persona.	9,06
11. Los directivos de la Facultad implementan estrategias o mecanismos institucionales que demuestran el interés que tienen por el bienestar de las personas que estudian o trabajan aquí.	8,85
12. Los fines y objetivos de la Facultad sólo los conocen los más altos directivos.	8,28
13. En la Facultad se deciden en grupo los temas importantes para la institución	9.07
14. Los que dirigen la Facultad demuestran preocupación por la seguridad de las personas que estudian y trabajan en la misma	9,17
15. Los que trabajos aquí desconocemos cuáles son las metas institucionales de nuestra Facultad.	7,89
16. Mi opinión es ignorada en la Facultad.	7,59
17. En la Facultad es más importante mantener las buenas relaciones entre las personas, antes que discutir por un tema que podría enfrentarnos unos con otros.	8,77
18. En la Facultad es más importante mantener la buena relación entre las personas, antes que discutir por un tema que podría separar a los miembros de la institución.	9,21
19. La mayoría de los docentes de la Facultad tiene el perfil profesional y la idoneidad para realizar la actividad a la que se dedica.	7,99
20. Los docentes son seleccionados teniendo en cuenta las relaciones de amistad y parentesco con los directivos antes que por competencia y capacidad para la tarea que van a realizar.	8,09

FOR AUTHOR USE ONLY

21. En la Facultad se maneja la información institucional con mucho sigilo, como si todo fuera secreto.	8,23
22. Cuando entré en la Facultad enseguida me sentí a gusto, como si fuera en casa.	7,79
23. Cuando se incorpora un nuevo miembro, la mayoría hace todo lo posible para que ese recién llegado se sienta aceptado y apoyado.	8.98
24. Cuando se entra en esta Facultad, los más antiguos te hacen pagar derecho de piso, es decir, te hacen pasar por situaciones muy desagradables por ser nuevo.	8,91
25. En la Facultad no se informa adecuadamente de las cuestiones institucionales como corresponde.	9,21
26. Cuando se incorpora un nuevo alumno en la Facultad, la mayoría de los compañeros nos preocupamos porque se sienta integrado.	8,28
27. En la Facultad, los recién ingresados no son aceptados por los alumnos de grupos superiores.	9,25
28. En la Facultad existe un sistema de comunicación abierto y participativo.	8,56
29. Solemos hacer bromas sobre las características personales o profesionales de los directivos.	7,79
30. En la Facultad cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos causa mucha risa, y frecuentemente hacemos bromas al respecto.	9,56
31. Existe gran preocupación por cuidar los bienes (edificios, mobiliario, equipamiento, materiales, insumos) de la Facultad.	9,34
32. El descuido en el proceso de realizar algún trabajo es considerado como tema de bromas en la Facultad.	8,65

FOR AUTHOR USE ONLY

33. En la Facultad nos divertimos haciendo chistes sobre los directivos.	8,34
34. Cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos resulta divertido.	8,37
35. En la Facultad se puede ver cómo nadie cuida los muebles ni los equipamientos que fueron comprados para uso académico.	9,12
36. Nadie controla lo que hago en la Facultad ni cómo lo hago, aquí cada uno hace lo que mejor le parece	9,35
37. En la Facultad no se respetan las normas establecidas.	7,98
38. Creo que el fin justifica los medios.	8,35
39. La ética personal y la honestidad son altamente valoradas aquí en la Facultad.	8,23
40. En la Facultad se cumplen las normas, cueste lo que cueste, duela a quien duela.	8.45
41. En la Facultad, las personas más valoradas son aquellas que demuestran gran respeto por los principios y valores institucionales	8,90
42. En la Facultad, nos sentimos orgullosos de contar con directivos respetuosos de las normas institucionales.	9,11
43. En la Facultad se suele usar la mentira para perjudicar a un compañero con tal de conseguir ventaja.	7,92
44. Si un alumno copia durante un examen, eso es considerado como natural, nadie se extraña por ello en la Facultad.	8,51
TOTAL MEDIA	8,78

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

A continuación, se muestra la valoración de la idoneidad que tiene cada ítem del instrumento dentro de la dimensión correspondiente. Cada experto o especialista valoró del 0 al 10 la idoneidad del ítem en cada dimensión

Figura 5.1 d – Puntuación media sobre nivel de idoneidad del ítem en la dimensión

ÍTEM	Punt.
1. Cada día hay nuevos retos y nuevos desafíos en la Facultad.	8,99
2. En la Facultad se le da más importancia a los resultados que a los procesos.	8,84
3. Aquí los retos y desafíos en el estudio están más bien en función al logro final que a los detalles del proceso.	7,81
4. En la Facultad, todos los días son muy parecidos porque siempre pasa lo mismo.	8,06
5. Me gusta emprender nuevos desafíos en la Facultad.	8,45
6. En la Facultad cada día es muy alentador porque siempre surge un nuevo reto que afrontar.	7,78
7. En la Facultad, me aburre la monotonía, siempre lo mismo.	8,45
8. Las innovaciones que se realizan constantemente en la Facultad, me resultan muy positivas.	9,45
9. En la Facultad me siento apoyado/a cuando tengo algún problema personal que pudiera afectar mi actividad laboral.	8,34
10. Las decisiones importantes se toman en equipo, en grupo, en comisiones o en un colegiado, y no por una sola persona.	8,51
11. Los directivos de la Facultad implementan estrategias o mecanismos institucionales que demuestran el interés que tienen por el bienestar de las personas que estudian o trabajan aquí.	8,48
12. Los fines y objetivos de la Facultad sólo los conocen los más altos directivos.	8,90
13. En la Facultad se deciden en grupo los temas importantes para la institución	8,92
14. Los que dirigen la Facultad demuestran preocupación por la seguridad de las personas que estudian y trabajan en la misma	9,12
15. Los que trabajamos aquí desconocemos cuáles son las metas institucionales de nuestra Facultad.	9,22
16. Mi opinión es ignorada en la Facultad.	8,21
17. En la Facultad es más importante mantener las buenas relaciones entre las personas, antes que discutir por un tema que podría enfrentarnos unos con otros.	8,45
18. En la Facultad es más importante mantener la buena relación entre las personas, antes que discutir por un tema que podría separar a los miembros de la institución.	8,42
19. La mayoría de los funcionarios de la Facultad tiene el perfil profesional y la idoneidad para realizar la actividad a la que se dedica.	8,39
20. Los funcionarios son seleccionados teniendo en cuenta las relaciones de amistad y parentesco con los directivos antes que por competencia y capacidad para la tarea que van a realizar.	9,02

FOR AUTHOR USE ONLY

21. En la Facultad se maneja la información institucional con mucho sigilo, como si todo fuera secreto.	9,12
22. Cuando entré en la Facultad enseguida me sentí a gusto, como si fuera en casa.	8,71
23. Cuando se incorpora un nuevo miembro, la mayoría hace todo lo posible para que ese recién llegado se sienta aceptado y apoyado.	8,67
24. Cuando se entra en esta Facultad, los más antiguos te hacen pagar derecho de piso, es decir, te hacen pasar por situaciones muy desagradables por ser nuevo.	7,82
25. En la Facultad no se informa adecuadamente de las cuestiones institucionales como corresponde.	8,24
26. Cuando se incorpora un nuevo alumno en la Facultad, la mayoría de los compañeros nos preocupamos porque se sienta integrado.	8,56
27. En la Facultad, los recién ingresados no son aceptados por los alumnos de grupos superiores.	8,90
28. En la Facultad existe un sistema de comunicación abierto y participativo.	8,07
29. Solemos hacer bromas sobre las características personales o profesionales de los directivos.	7,91
30. En la Facultad cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos causa mucha risa, y frecuentemente hacemos bromas al respecto.	9,02
31. Existe gran preocupación por cuidar los bienes (edificios, mobiliario, equipamiento, materiales, insumos) de la Facultad.	9,21
32. El descuido en el proceso de realizar algún trabajo es considerado como tema de bromas en la Facultad.	8,28
33. En la Facultad nos divertimos haciendo chistes sobre los directivos.	8,10
34. Cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos resulta divertido.	8,85
35. En la Facultad se puede ver cómo nadie cuida los muebles ni los equipamientos que fueron comprados para uso académico.	8,54

FOR AUTHOR USE ONLY

36. Nadie controla lo que hago en la Facultad ni cómo lo hago, aquí cada uno hace lo que mejor le parece	8,4
37. En la Facultad no se respetan las normas establecidas.	8,54
38. Creo que el fin justifica los medios.	7,79
39. La ética personal y la honestidad son altamente valoradas aquí en la Facultad.	8,42
40. En la Facultad se cumplen las normas, cueste lo que cueste, duela a quien duela.	8,01
41. En la Facultad, las personas más valoradas son aquellas que demuestran gran respeto por los principios y valores institucionales	8,39
42. En la Facultad, nos sentimos orgullosos de contar con directivos respetuosos de las normas institucionales.	8,91
43. En la Facultad se suele usar la mentira para perjudicar a un compañero con tal de conseguir ventaja.	9,32
44. Si un alumno copia durante un examen, eso es considerado como natural, nadie se extraña por ello en la Facultad.	8,64
TOTAL MEDIA	8,75

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

Figura 5.1 e – Estudio de fiabilidad: Coeficiente de Cronbach del instrumento base IUJ

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,769	44

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

A, continuación se presentan los valores del coeficiente de confiabilidad α de Cronbach par cada variable que conforma el cuestionario —instrumento base IUJ— y, para cada uno de los ítems de este 186

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 5.1 f – Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
desafío	138,81	193,523	,516	,754
importancia	139,64	217,492	-,296	,785
detalles	139,66	216,726	-,280	,783
parecidos	139,41	194,105	,451	,756
emprender	138,65	196,585	,423	,758
alentador	139,29	189,690	,593	,750
aburre	139,16	192,037	,515	,753
innovaciones	139,14	191,469	,534	,752
apoyado	139,30	187,645	,579	,749
decisiones	139,53	188,388	,567	,750
bienestar	139,47	186,837	,650	,747
fines	139,44	196,045	,375	,759
temas	139,59	190,663	,524	,752
seguridad	139,43	187,550	,648	,747
desconocemos	139,16	194,885	,452	,756
opinión	139,29	191,858	,508	,753
relación	139,57	214,203	-,190	,781
separar	139,61	211,738	-,116	,779
idoneidad	140,39	223,725	-,494	,791
competencia	140,10	225,417	-,497	,794
información	139,78	195,827	,372	,759
sentí	138,83	196,182	,449	,757
aceptado	139,14	193,653	,525	,754
desagradables	139,02	197,268	,358	,760
cuestiones	139,57	191,361	,489	,753
integrado	139,31	200,354	,325	,762
antiguos	139,27	201,152	,220	,765
comuncacion	139,37	189,893	,592	,750
bromas	139,99	212,297	-,136	,779
risa	140,64	212,398	-,142	,778
bienes	140,62	220,838	-,389	,789
descuido	140,66	217,116	-,309	,783
divertimos	140,59	215,974	-,268	,782
tarea	140,87	211,029	-,101	,775
comprados	140,67	217,736	-,324	,784
controla	140,86	215,723	-,265	,781
respetan	138,91	197,477	,382	,759
justifica	139,16	206,240	,054	,772
honestidad	139,20	189,754	,578	,750
normas	139,67	191,933	,520	,753
institucionales	139,51	189,280	,589	,750
orgullosos	139,17	191,115	,566	,752
perjudicar	139,19	192,066	,474	,754
natural	138,76	201,314	,243	,764

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

A, continuación se muestran los coeficientes de correlación de cada variable en relación al cuestionario del instrumento base IUJ:

Figura 5.1 g - Coeficientes dimensión "procesos-resultados"

	Componente	
	1	2
Desafío	,821	,059
Importancia	-,044	,895
Detalles	-,022	,907
Parecidos	,575	-,521
Emprender	,697	,164
Alentador	,766	-,242
Aburre	,631	-,420
Innovaciones	,704	-,177

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 5.1 h - Coeficientes dimensión "personas-tareas"

	Componente	
	1	2
Apoyado	,646	,259
Decisiones	,828	,101
Bienestar	,769	,290
Fines	,096	,819
Temas	,768	,077
Seguridad	,719	,368
Desconocemos	,181	,785
Opinión	,386	,628

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

Figura 5.1 i - Coeficientes dimensión "parroquial-profesional"

	Componente	
	1	2
Relación	,891	,051
Separar	,899	,063
Idoneidad	-,140	,857
Competencia	,308	,746

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 5.1 j - Coeficientes dimensión "abierta-cerrada"

Matriz de componentes rotados[a]

	Componente	
	1	2
Información	,814	,003
Sentí	,136	,713
Aceptado	,318	,754
Desagradables	,665	,303
Cuestiones	,717	,241
Integrado	,017	,707
Antiguos	,643	,159
Comunicación	,414	,602

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

Figura 5.1 k - Coeficientes dimensión "bajo control-alto control"

Matriz de componentes rotados[a]

	Componente	
	1	2
Bromas	,682	-,423
Risa	,780	,170
Bienes	,115	,820
Descuido	,718	,338
Divertimos	,814	,110
Tarea	,745	,216
Comprados	,604	,493
Controla	,513	,389

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

Figura 5.1 l - Coeficientes dimensión "normativa-pragmática"

Matriz de componentes rotados[a]

	Componente	
	1	2
Respetan	,367	,666
Justifica	-,154	,772
Honestidad	,807	,115
Normas	,789	,114
Institucionales	,804	,223
Orgullosos	,808	,122
Perjudicar	,492	,542
Natural	,220	,659

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

FUENTE: Ovelar, L.A [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. (2013).

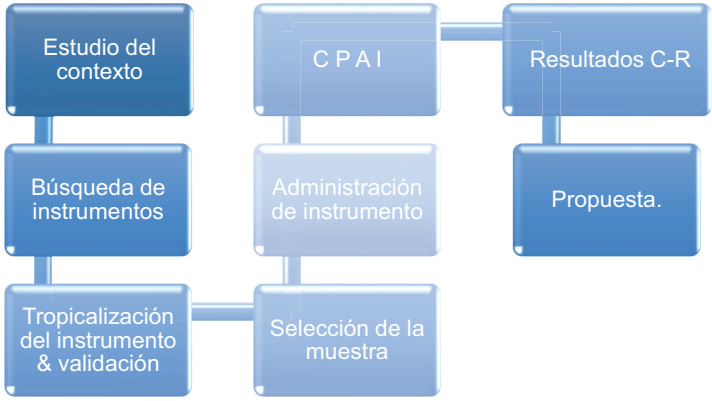
3.7 Tipo de análisis estadístico

Toda vez que, la presente investigación emplea el método Mixto de la investigación científica, se emplearán los procedimientos estandarizados: cuantitativos y cualitativos. En el primer caso: es estadística inferencial y para el segundo caso: codificación y evaluación temática. (Hernández, 2014, p. 574). Para el enfoque cuantitativo, la base de datos creada en Excel será trasformada a una base de datos SPSS —IBM™ *Statistical Package for the Social Sciences*—, para efectuar análisis estadísticos, tales como: estadística descriptiva, prueba T-student, análisis correlacionales, y análisis estadísticos factoriales y de confiabilidad. Finalmente, para la lógica inductiva se empleará el software Atlas.t ©, que llevará a cabo, la búsqueda, organización, categorización y análisis cualitativo de los datos.

FOR AUTHOR USE ONLY

3.7.1 Flujograma de las etapas de la investigación

Figura 6 - Flujograma de las etapas de la investigación



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia. (2020).

3.7.2 Cronograma

Tabla 7 - Cronograma de actividades

Estudio del contexto	Lunes 28 de octubre 2019
Búsqueda de instrumentos	Domingo 10 de noviembre de 2019
Tropicalización-validación-instrumento	Domingo 6 de enero de 2020
Determinación de la muestra	Lunes 27 de enero de 2020
Administración del instrumento	Martes 28 y miércoles 29 de enero de 2020
CPAI[13]	Miércoles 19 de febrero de 2020
Resultados	Sábado 11 a lunes 20 de abril 2020
Propuestas	Viernes 1 de mayo de 2020

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Finalmente, La administración del instrumento fue adecuada, sin embargo, existieron algunos inconvenientes, imprevistos, y causas de fuerza mayor que matizaron dicho proceso de investigación, tales como; las fechas establecidas en el cronograma para la aplicación del instrumento que, coincidieron con la semana de entrega de calificaciones del personal docente en ambas licenciaturas,

Por lo que es de reconocer el esfuerzo y compromiso al servicio de la educación de dichos docentes, también de los alumnos que pese a estar en prácticas brindaron un esfuerzo para resolver los cuestionarios. Finalmente, también existió una movilización estudiantil de la coordinadora estudiantil normalista del estado de Oaxaca

[13] Codificación, procesamiento, análisis e interpretación de los datos.

CENEO que inicio unos días después de la aplicación del instrumento, así como la contingencia epidemiológica generada por el COVID-19.

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para Sampieri 2014 “una vez que los datos se han codificado, y trasferido a una matriz de datos, se puede proceder, a su análisis” (Hernández, 2014, p. 272). A partir, de la codificación y procesamiento de los datos, dentro de estos: la construcción de borradores y matrices, fue posible llevar a cabo el análisis probabilístico de los datos, obtenidos en su momento al administrar el instrumento de investigación en la muestra probabilística representativa. Dicho análisis estadístico fue realizado a partir del uso de software; SPSS™ y Atlas ti ©, así como en virtud del trabajo desarrollado con fórmulas estadísticas.

El instrumento de carácter mixto aplicado en la presente investigación se compone de tres partes o sub instrumentos —instrumentos en adelante—, estos son: a) instrumento sociodemográfico, b) instrumento cuantitativo y, c) instrumento cualitativo. En cuanto al primero de ellos —instrumento sociodemográfico—, se aplicaron pruebas estadísticas descriptivas con software SPSS™, a los datos vertidos por los casos, estas fueron: distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y, medidas de variabilidad —incluidos gráficos.

FOR AUTHOR USE ONLY

En cuanto al segundo —instrumento cuantitativo—, se aplicaron las mismas pruebas estadísticas descriptivas mencionadas empleando software de análisis estadístico SPSS™ además de: pruebas de análisis inferencial paramétrico, —empleadas para probar hipótesis. En lo que refiere al instrumento cualitativo se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo de distribución de frecuencias a partir de

unidades de análisis precodificadas, así como el análisis cualitativo —software Atlas ti ©—, de las opiniones y sugerencias vertidas por los encuestados.

Por último, en el presente capítulo se organizan, presentan e interpretan los resultados obtenidos en dicho análisis mixto de datos.

4.1 Análisis estadístico descriptivo de datos cuantitativos, instrumento sociodemográfico

El programa estadístico seleccionado para el análisis de los datos en los dos componentes primarios del instrumento aplicado, es el software SPSS™, que arroja los siguientes resultados:

FOR AUTHOR USE ONLY

4.1.1 Medidas de tendencia central y medidas de variabilidad. Instrumento: sociodemográfico

En relación a los datos obtenidos por el instrumento sociodemográfico, se encontró que la tendencia etaria promedio, que integra la muestra probabilística se encuentra entre los 18 y 23 años con una puntuación media sobre la muestra en general de 1.5079, mediana 1.3659ª y, moda 1.00. En cuanto a la ratio sexual esta fue del sexo femenino con una puntuación media de 1.4127, mediana 1.4127ª y, moda de 1.00.

En lo relativo al rol, la tendencia promedio fue de: estudiante, con una puntuación media de 1.2910, mediana 1.2316ª y, moda 1.00. En relación a la tendencia en carrera, lo fue la licenciatura en educación primaria con una puntuación media de 1.5185, mediana 1.5185ª y, moda 2.00. Así mismo, así también la tendencia en cuanto

al semestre lo fue el 7° semestre con una puntuación media de 4.9375, mediana 5.7143ª y, moda 7.00. En lo que relativo al lugar de origen tendencia para la muestra lo fue el estado de Oaxaca, con una puntuación media de 1.0159, mediana 1.0106ª y, moda 1.00.

Finalmente, la tendencia en cuanto a población de origen lo fue la ciudad de Oaxaca de Juárez, con una puntuación media de 3.3262, mediana 1.2166ª y, moda 1.00. En cuanto a la región que represento el porcentaje promedio como sitio de residencia para los encuestados lo fue la región valles centrales con una puntuación media de 1.2086, mediana 1.0674ª y, moda 1.00.

Tabla 8 - Medidas de tendencia central

FOR AUTHOR USE ONLY

Estadísticos					
		Indique cuál es su edad.	Indique cuál es su sexo.	Indique cuál es su rol dentro del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca.	Indique a qué licenciatura pertenece si es el caso
N	Válido	189	189	189	189
	Perdidos	2	2	2	2
Media		1.5079	1.4127	1.2910	1.5185
Error estándar de la media		.06305	.03591	.04470	.03644
Mediana		1.3659ª	1.4127ª	1.2316ª	1.5185ª
Moda		1.00	1.00	1.00	2.00
Desv. Desviación		.86676	.49363	.61452	.50098
Varianza		.751	.244	.378	.251
Asimetría		1.684	.357	2.232	-.075
Error estándar de asimetría		.177	.177	.177	.177
Curtosis		1.858	-1.892	4.707	-2.016

Error estándar de curtosis		.352	.352	.352	.352
Rango		3.00	1.00	3.00	1.00
Mínimo		1.00	1.00	1.00	1.00
Máximo		4.00	2.00	4.00	2.00
Suma		285.00	267.00	244.00	287.00
Percentiles	25	.[b,c]	.[b,c]	.[b,c]	1.0185[c]
	50	1.3659	1.4127	1.2316	1.5185
	75	1.9421	1.9127	1.7655	.

Estadísticos

		Indique a qué semestre pertenece si es el caso	Indique cuál es su ciudad de origen.	Indique cuál es su población de origen.	Indique cuál es la región geográfica dentro del estado de Oaxaca, a la que pertenece.
N	Válido	160	189	187	187
	Perdidos	31	2	4	4
Media		4.9375	1.0159	3.3262	1.2086
Error estándar de la media		.18379	.01181	.44730	.06758
Mediana		5.7143[a]	1.0106[a]	1.2166[a]	1.0674[a]
Moda		7.00	1.00	1.00	1.00
Desv. Desviación		2.32484	.16230	6.11674	.92419
Varianza		5.405	.026	37.415	.854
Asimetría		-.380	11.019	2.771	4.942
Error estándar de asimetría		.192	.177	.178	.178
Curtosis		-1.388	127.025	6.756	24.765
Error estándar de curtosis		.381	.352	.354	.354
Rango		7.00	2.00	28.00	6.00
Mínimo		1.00	1.00	1.00	1.00
Máximo		8.00	3.00	29.00	7.00
Suma		790.00	192.00	622.00	226.00
Percentiles	25	2.7857[c]	.[b,c]	.[b,c]	.[b,c]
	50	5.7143	1.0106	1.2166	1.0674
	75	7.0141	1.5133	1.8121	1.5927

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

4.1.2 Distribución de frecuencias instrumento: sociodemográfico

En cuanto a los datos indagados por los reactivos del instrumento sociodemográfico, administrado a la población del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, se obtienen los siguientes indicadores que describen a dicha población:

En el presente estudio se estima que la muestra probabilística estuvo integrada por cuatro grupos etarios: 1) 18 a 23, 2) 24 a 28, 3) 29 a 49 y, 4) 50 a 75 años, de los cuales 129 sujetos pertenecen al grupo 1, 35 al grupo 2, 14 al grupo 3 y, 11 al grupo 4. En lo relativo a la ratio sexual esta es femenina con 111 mujeres, en contraste con 78 del género masculino. En cuanto al papel desempeñado, se tienen las siguientes taxonomías: a) estudiante, b) profesores/as, c) administrativo/a y, d) servicios.

FOR AUTHOR USE ONLY

Siendo del tipo a) 148 estudiantes, b) 29 profesores, c) 10 administrativos y, d) 2 empleados de servicios. En cuanto a las licenciaturas se estimó en el presente estudio que la muestra quedó representada por 91 miembros de la licenciatura en educación física y, 98 integrantes de la licenciatura en educación primaria del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. En cuanto a la representación por semestres se encuentra que: fueron 17 estudiantes del primer semestre, 13 del segundo semestre, 29 del tercer semestre, 9 del cuarto semestre, 9 del quinto semestre, 12 del sexto semestre, 61 del séptimo semestre y, 10 del octavo semestre, siendo 29 sujetos trabajadores; docentes administrativos y servicios.

En relación a la ciudad de origen, se descubre que los sujetos que integran la muestra son en su mayoría oriundos del estado de Oaxaca, siendo: 187 oaxaqueños,

1 sujeto de Veracruz y, uno más de la CDMX. En cuanto a la población de origen 153 encuestados dijeron haber nacido en la ciudad de Oaxaca de Juárez Oaxaca, 4 en la Villa de Zaachila, 1 en Tehuantepec, 1 en Guadalupe Etla, 1 en San francisco Lachigiló, 1 en Sta. María del Tule, 2 en Cuilapam de Guerrero, 2 en Villa de Etla Oaxaca, 1 en Sta. María Tlahuiltoltepec Mixe,

1 Tlacolula, 1 Ejutla de Crespo, 1 Soledad Etla, 1 Sta. María Zoquitlán, 2 Sta. Cruz Xoxocotlán, 1 San Agustín de las Juntas, 1 Pinotepa Nacional, 1 San José del Progreso Ocotlán, 1 Santiago Suchilquitongo Etla, 1 San Francisco Telixtlahuaca, 1 San Juan Bautista Valle Nacional, 1 San Agustín Loxicha, 1 Salina Cruz, 1 San Juan Bautista Tuxtepec, 1 Sta. María Atzompa, 1 San Mateo Río Hondo, 1 puerto escondido, 1 Tlalixtac de Cabrera, 1 Lachatao y, 1 en Alotepec Mixe.

Finalmente, en cuanto a la distribución de encuestados por región geográfica dentro del estado de Oaxaca, esta fue: 175 casos de valles centrales, 3 de Sierra norte, 2 Sierra Sur, 2 Cuenca del Papaloapan, 1 Mixteca, 2 Costa, e Istmo 2.

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 9 - Frecuencia edades

Pregunta 1.- Indique ¿cuál es su edad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de 18 a 23	129	67.5	68.3	68.3
	24 a 28	35	18.3	18.5	86.8

	de 29 a 49	14	7.3	7.4	94.2
	de 50 a 75	11	5.8	5.8	100.0
	Total	189	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.0		
Total		191	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Como se observa en la gráfica que antecede la mayor frecuencia la ocupa el grupo etario de 18 a 23 años de edad, con una frecuencia de 129 de 189 casos, un porcentaje de 67.5%, un porcentaje valido de 68.3% y, un porcentaje acumulado de 68.3%.

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 10 - Frecuencia sexo

Pregunta 2.- Indique ¿cuál es su sexo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	111	58.1	58.7	58.7
	Hombre	78	40.8	41.3	100.0
	Total	189	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.0		
Total		191	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

De la gráfica que antecede se desprende que existe mayor presencia del sexo femenino con una frecuencia de 111 de 191 casos, esto representa un 58.1%, un porcentaje valido de 58.1% y, un porcentaje acumulado de 58.7%.

Tabla 11 - Frecuencia Rol

Pregunta 3.- Indique ¿cuál es su papel dentro del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estudiante	148	77.5	78.3	78.3
	profesor/a	29	15.2	15.3	93.7
	Administrativo/a	10	5.2	5.3	98.9
	Servicios	2	1.0	1.1	100.0
	Total	189	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.0		
Total		191	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

En relación a la grafica que antecede, el rol que más persiste es el de estúdiate con una frecuencia de 148 de 189 casos, esto es 77.5%, un porcentaje válido de 78.3% y, un porcentaje acumulado de 78.3%.

Tabla 12 - Frecuencia Licenciatura

Pregunta 4.- Indique ¿a qué? licenciatura pertenece si es el caso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	licenciatura en educación física	91	47.6	48.1	48.1
	licenciatura en educación primaria	98	51.3	51.9	100.0
	Total	189	99.0	100.0	
Perdidos	Sistema	2	1.0		
Total		191	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

De la tabla anterior, se desprende que la licenciatura con mayor presencia es la licenciatura en educación primaria con 98 de 189 casos, un porcentaje de 51.3%, un porcentaje válido de 51.9%, y un porcentaje acumulado del 100.0%

Tabla 13 - Frecuencia Semestre

Indique ¿a qué semestre? pertenece si es el caso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1°	17	8.9	10.6	10.6
	2°	13	6.8	8.1	18.8
	3°	29	15.2	18.1	36.9
	4°	9	4.7	5.6	42.5

	5°	9	4.7	5.6	48.1
	6°	12	6.3	7.5	55.6
	7°	61	31.9	38.1	93.8
	8°	10	5.2	6.3	100.0
	Total	160	83.8	100.0	
Perdidos	Sistema	31	16.2		
Total		191	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

La tabla que antecede refiere que el semestre de mayor presencia es el 7°, con una frecuencia de 61 de 189 casos, un porcentaje de 31.9%, un porcentaje válido de 38.1 y, un porcentaje acumulado de 93.8%.

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 14 - Frecuencia Ciudad de origen

Pregunta 6.- Indique ¿cuál es? su ciudad de origen.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Oaxaca	187	97.9	98.9	98.9
	Veracruz	1	.5	.5	99.5
	Ciudad de México	1	.5	.5	100.0
	Total	189	99.0	100.0	

Perdidos	Sistema	2	1.0		
Total		191	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

De acuerdo con la gráfica anterior, la ciudad de origen de los encuestados resulta ser mayormente Oaxaca, con una frecuencia de 187 de 189 casos, esto es un porcentaje de 97.9%, 98.9% de porcentaje valido y, 98.9% de porcentaje acumulado.

Tabla 15 - Frecuencia población de origen

Pregunta 7.- Indique ¿cuál es? su población de origen.

FOR AUTHOR USE ONLY

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Oaxaca de Juárez., Oaxaca (Capital del estado).	153	80.1	81.8	81.8
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Villa de Zaachila., Oaxaca.	4	2.1	2.1	84.0
	Tehuantepec	1	.5	.5	84.5
	Guadalupe, Etla., Oaxaca.	1	.5	.5	85.0

San. Francisco la Chigoló., Oaxaca.	1	.5	.5	85.6
Santa. María del Tule., Oaxaca.	1	.5	.5	86.1
Cuilapam de Guerrero., Oaxaca.	2	1.0	1.1	87.2
Villa de Etla., Oaxaca.	2	1.0	1.1	88.2
Santa María Tlahuitoltepec Mixe., Oaxaca.	1	.5	.5	88.8
Tlacolula., Oaxaca.	1	.5	.5	89.3
Ejutla de Crespo., Oaxaca.	1	.5	.5	89.8
Soledad Etla., Oaxaca.	1	.5	.5	90.4
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sta. María Zoquitlán, Tlacolula., Oaxaca.	1	.5	.5	90.9

FOR AUTHOR USE ONLY

	Santa Cruz Xoxocotlán., Oaxaca. (en la capital).	2	1.0	1.1	92.0
	San. Agustín de las Juntas., Oaxaca. (en la capital).	1	.5	.5	92.5
	Pinotepa Nacional., Oaxaca.	1	.5	.5	93.0
	San José del Progreso Ocotlán., Oaxaca.	1	.5	.5	93.6
	Santiago Suchilquitongo Etla., Oaxaca.	1	.5	.5	94.1
	San Francisco Telixtlahuaca, Etla., Oaxaca.	1	.5	.5	94.7
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	San Juan Bautista Valle Nacional., Oaxaca.	1	.5	.5	95.2

FOR AUTHOR USE ONLY

	San Agustín Loxicha, Putla., Oaxaca.	1	.5	.5	95.7
	Salina Cruz., Oaxaca.	1	.5	.5	96.3
	San Juan Bautista Tuxtepec. Oaxaca.	1	.5	.5	96.8
	Santa María Atzompa., Oaxaca.	1	.5	.5	97.3
	San Mateo Rio Hondo., Oaxaca.	1	.5	.5	97.9
	Puerto escondido., Oaxaca.	1	.5	.5	98.4
	Tlalixtac de Cabrera., Oaxaca.	1	.5	.5	98.9
	Lachatao, sierra norte Oaxaca.	1	.5	.5	99.5
	Alotepec, Mixe., Oaxaca.	1	.5	.5	100.0
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Total	187	97.9	100.0	
Perdidos	Sistema	4	2.1		
Total		191	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

De acuerdo con la gráfica que antecede, la población de origen con mayor persistencia lo es la capital del estado; Oaxaca de Juárez., Oaxaca, con una frecuencia de 153 de 189 casos, esto es un porcentaje de 80.1%, 81.8% de porcentaje valido y, 81.8% de porcentaje acumulado.

Tabla 16 - Frecuencia región geográfica dentro del estado de Oaxaca

Pregunta 8.- Indique ¿cuál es? la región geográfica dentro del estado de Oaxaca, a la que pertenece.

FOR AUTHOR USE ONLY

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Región Valles Centrales	175	91.6	93.6	93.6
	Sierra Norte	3	1.6	1.6	95.2
	Región Sierra Sur	2	1.0	1.1	96.3
	Región Cuenca del Papaloapan	2	1.0	1.1	97.3
	Región Mixteca	1	.5	.5	97.9
	Región Costa	2	1.0	1.1	98.9
	Región Istmo	2	1.0	1.1	100.0
	Total	187	97.9	100.0	
Perdidos	Sistema	4	2.1		

Total	191	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

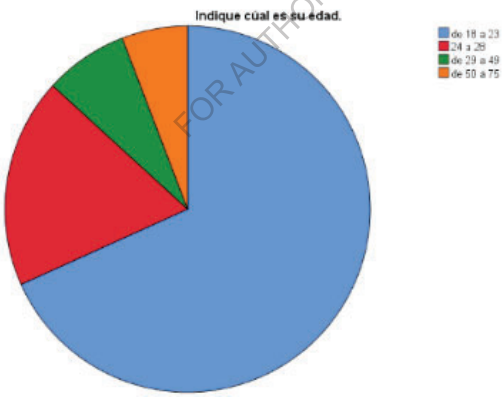
En la tabla anterior se muestra, que la región de origen de los encuestados con mayor incidencia, es la región de valles centrales con una frecuencia de 175 de 189 casos, esto representa un porcentaje de 91.6%, un porcentaje valido de 93.6% y, un porcentaje válido de 93.6%.

4.1.3 Gráficos de frecuencia instrumento: sociodemográfico

Los indicadores expresados en las tablas que anteceden, se muestran a continuación de forma gráfica:

FOR AUTHOR USE ONLY

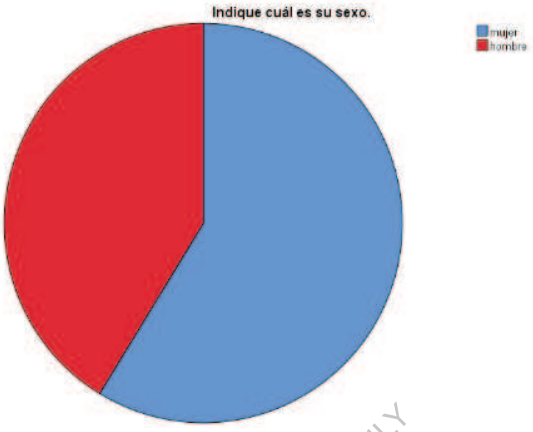
Figura 7 - Gráfico circular frecuencia de edades



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El grupo etario 18-23 años ocupa la mayor frecuencia como se expresa en la gráfica.

Figura 8 - Gráfico circular sex ratio

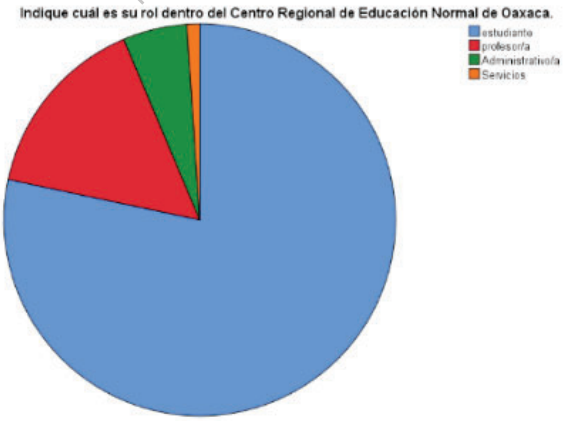


FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El sexo femenino ocupa la mayor frecuencia como se expresa en la gráfica.

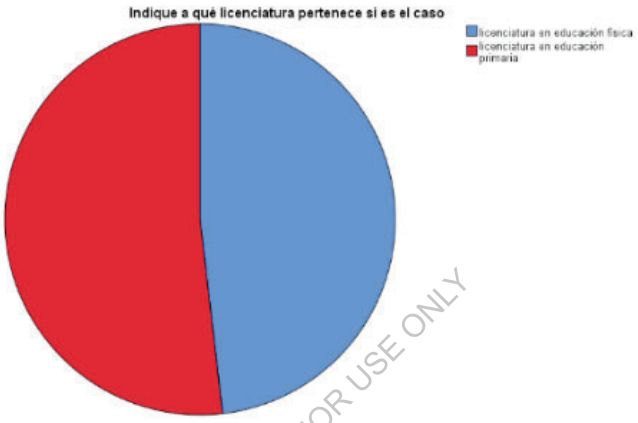
Figura 9 - Gráfico circular frecuencia de rol



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El rol de estudiante ocupa la mayor frecuencia como se expresa en la gráfica.

Figura 10 - Gráfico circular frecuencia de Licenciatura

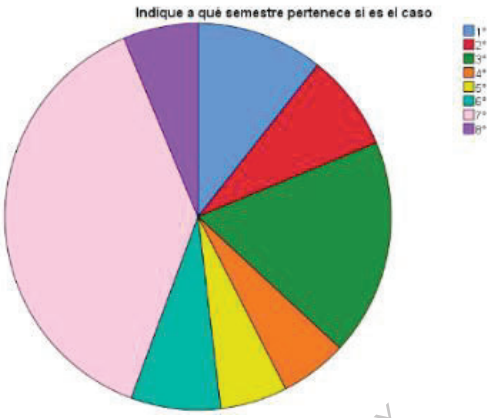


FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

La licenciatura con mayor frecuencia es en educación primaria como se expresa en esta gráfica.

Figura 11 - Gráfico circular frecuencia de Semestre



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

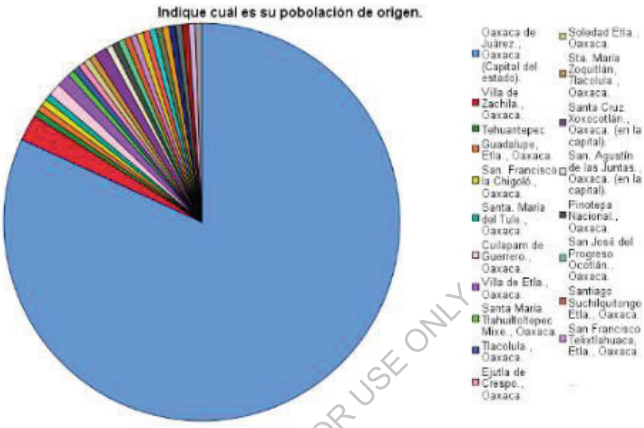
El semestre con mayor frecuencia es el 7° como se expresa en esta gráfica.

Figura 12 - Gráfico circular frecuencia ciudad de origen

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

La ciudad de origen de los encuestados con mayor frecuencia, es Oaxaca, tal y como se expresa en esta gráfica.

Figura 13 - Gráfico circular frecuencia población de origen

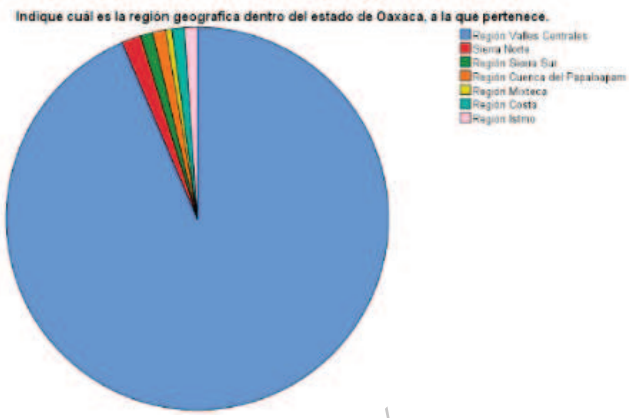


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

La población de origen con mayor frecuencia de los encuestados es la capital del estado de Oaxaca, Oaxaca de Juárez., Oaxaca.

Figura 14 - Gráfico circular frecuencia región geográfica



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

La región geográfica de mayor frecuencia de los encuestados es: región de valles centrales, como se expresa en esta gráfica.

FOR AUTHOR USE ONLY

4.2. Análisis descriptivo e inferencial

El análisis se realiza tomando en cuenta los niveles de medición de las variables y mediante la estadística, que puede ser: descriptiva e inferencial, en cuanto la primera se realizan estudios de; distribución de frecuencias, medidas de tendencia central —media, mediana y, moda—, medidas de variabilidad —rango, desviación estándar y, varianza—, así como gráficos (Hernández, 2014).

4.2.1 Medidas de tendencia central: media, mediana, moda. Medidas de variabilidad: rango, desviación estándar y, varianza. Instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo

En primer lugar, se muestran las medidas de tendencia central y medidas de variabilidad del instrumento cuestionario cerrado cuantitativo, posteriormente se exponen las mediadas de frecuencia de los indicadores obtenidos por dicho instrumento y, finalmente sus respectivas gráficas.

Para empezar, se procede a, obtener la media, desviaciones típicas modas, rango y, valores máximos y, mínimos de los ítems que forman parte de la encuesta aplicada con él, instrumento cuestionario cuantitativo.

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 17 - Estadística descriptiva, medidas de tendencia central y, variabilidad. Instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo

Estadísticos tabla 17

		Cada día hay nuevos retos en la biblioteca.	En la biblioteca se le da más importancia a los resultaos que a los procesos.	Aquí los retos y desafíos en la biblioteca están más bien en función al logro final, que a los detalles del proceso.	Las innovaciones que se realizan constantemente en la biblioteca me resultan muy positivas.	Me gusta emprender nuevos desafíos en la biblioteca
N	Válido	161	189	189	189	189

Perdidos	31	3	3	3	3
Media	4.58	1.86	1.78	4.11	4.24
Error estándar de la media	.070	.099	.094	.102	.096
Mediana	4.74[a]	1.46[a]	1.41[a]	4.53[a]	4.60[a]
Moda	5	1	1	5	5
Desv. Desviación	.884	1.359	1.298	1.408	1.313
Varianza	.782	1.847	1.684	1.982	1.725
Asimetría	-2.207	1.329	1.410	-1.332	-1.588
Error estándar de asimetría	.191	.177	.177	.177	.177
Curtosis	3.699	.203	.407	.181	1.022
Error estándar de curtosis	.380	.352	.352	.352	.352
Rango	3	4	4	4	4
Mínimo	2	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5	5
Suma	738	351	336	777	801

FOR AUTHOR USE ONLY

Percentiles	25	4.19[b]	.[b,c]	.[b,c]	3.50[b]	3.95[b]
	50	4.74	1.46	1.41	4.53	4.60
	75	.	2.48	2.22	.	.

Estadísticos tabla 17

		En la biblioteca cada día es muy alentador porque siempre surge un nuevo reto para afrontar.	En la biblioteca me aburre la monotonía siempre lo mismo.	En la biblioteca todos los días son muy parecidos porque todos los días pasa lo mismo.	En la biblioteca me siento muy apoyado cuando tengo algún problema que pudiera afectar mi vida estudiantil.	En la biblioteca las decisiones importantes se toman en equipo, en grupo, en comisiones, o en un colegiado, y no por una sola persona.
N	Válido	189	189	189	189	189
	Perdidos	3	3	3	3	3
Media		4.20	1.63	1.61	4.30	4.12
Error estándar de la media		.093	.083	.085	.092	.097
Mediana		4.53[a]	1.38[a]	1.33[a]	4.62[a]	4.48[a]
Moda		5	1	1	5	5
Desv. Desviación		1.279	1.139	1.169	1.259	1.328
Varianza		1.637	1.297	1.367	1.584	1.763
Asimetría		-1.574	1.912	1.874	-1.768	-1.429
Error estándar de asimetría		.177	.177	.177	.177	.177

FOR AUTHOR USE ONLY

Curtosis		1.140	2.547	2.152	1.718	.635
Error estándar de curtosis		.352	.352	.352	.352	.352
Rango		4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5
Suma		793	309	304	813	778
Percentiles	25	3.74[b]	.[b,c]	.[b,c]	4.03[b]	3.35[b]
	50	4.53	1.38	1.33	4.62	4.48
	75	.	1.95	1.91	.	.

FOR AUTHOR USE ONLY

Estadísticos tabla 17

		Los directivos de la biblioteca implementan estrategias, o mecanismos institucionales, que demuestran el interés que tienen por el bienestar de las personas que estudian o trabajan ahí.	Los que dirigen la biblioteca muestran preocupación por la seguridad de las personas que estudian y trabajan en la misma.	En la biblioteca se deciden en grupo los temas importantes para la institución.	Los fines y objetivos de la biblioteca solo los conocen los más altos directivos.	Los alumnos desconocemos cuales son las metas institucionales de nuestra biblioteca.
N	Válido	189	189	189	189	189
	Perdidos	3	3	3	3	3
Media		4.23	4.25	4.16	1.79	2.01

Error estándar de la media	.089	.096	.097	.097	.102
Mediana	4.52[a]	4.61[a]	4.52[a]	1.42[a]	1.59[a]
Moda	5	5	5	1	1
Desv. Desviación	1.220	1.325	1.339	1.332	1.403
Varianza	1.488	1.754	1.794	1.774	1.968
Asimetría	-1.753	-1.713	-1.556	1.541	1.173
Error estándar de asimetría	.177	.177	.177	.177	.177
Curtosis	1.935	1.437	.987	.863	-.144
Error estándar de curtosis	.352	.352	.352	.352	.352
Rango	4	4	4	4	4
Mínimo	1	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5	5
Suma	800	804	786	338	380
Percentiles 25	3.70[b]	4.02[b]	3.55[b]	.[b,c]	.[b,c]
50	4.52	4.61	4.52	1.42	1.59
75	.	.	.	2.14	3.03

FOR AUTHOR USE ONLY

Estadísticos tabla 17

		Mi opinión es ignorada en la biblioteca.	En la biblioteca es más importante mantener las buenas relaciones entre las personas antes que discutir por un tema que podría enfrentarnos unos con otros.	Aquí en la biblioteca los amigos o parientes de los directivos gozan de muchos privilegios.	Los funcionarios son seleccionados teniendo en cuanta la relación de amistad y parentesco con los directivos antes que por competencia y capacidad para la tarea que van a realizar.	La mayoría de los y las funcionarias de la biblioteca tienen el perfil profesional y la idoneidad para realizar la actividad a la que se dedican.
N	Válido	189	189	189	189	189
	Perdidos	3	3	3	3	3
Media		1.91	1.84	4.42	4.33	4.23
Error estándar de la media		.101	.099	.082	.091	.094
Mediana		1.51[a]	1.44[a]	4.67[a]	4.63[a]	4.56[a]
Moda		1	1	5	5	5
Desv. Desviación		1.394	1.364	1.125	1.250	1.295
Varianza		1.944	1.861	1.266	1.562	1.677
Asimetría		1.376	1.419	-2.013	-1.899	-1.695
Error estándar de asimetría		.177	.177	.177	.177	.177
Curtosis		.368	.442	2.858	2.234	1.494
Error estándar de curtosis		.352	.352	.352	.352	.352

FOR AUTHOR USE ONLY

Rango		4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5
Suma		361	347	835	818	799
Percentiles	25	.[b,c]	.[b,c]	4.10[b]	4.06[b]	3.83[b]
	50	1.51	1.44	4.67	4.63	4.56
	75	2.48	2.38	.	.	.

Estadísticos tabla 17

FOR AUTHOR USE ONLY

		Cuando se incorpora un nuevo miembro a la biblioteca, la mayoría hace todo lo posible para que ese recién llegado se sienta aceptado y apoyado.	Cuando se incorpora un nuevo miembro a la biblioteca, la mayoría nos preocupamos por que se sienta integrado.	En la biblioteca existe un sistema de comunicación abierto y participativo.	Cuando entré en la biblioteca enseguida me sentí a gusto, como si fuera en casa.	En la biblioteca se maneja la información con mucho sigilo, como si todo fuera un secreto.
N	Válido	189	189	189	189	189
	Perdidos	3	3	3	3	3
Media		2.06	1.22	4.77	4.76	1.38
Error estándar de la media		.122	.030	.040	.031	.065
Mediana		1.45[a]	1.22[a]	4.80[a]	4.76[a]	1.24[a]
Moda		1	1	5	5	1
Desv. Desviación		1.676	.417	.554	.427	.900

Varianza		2.810	.174	.307	.182	.810
Asimetría		1.140	1.347	-3.829	-1.240	3.164
Error estándar de asimetría		.177	.177	.177	.177	.177
Curtosis		-.597	-.188	21.141	-.468	10.010
Error estándar de curtosis		.352	.352	.352	.352	.352
Rango		4	1	4	1	4
Mínimo		1	1	1	4	1
Máximo		5	2	5	5	5
Suma		389	231	901	900	260
Percentiles	25	.[b,c]	.[b,c]	4.29[b]	4.26[b]	.[b,c]
	50	1.45	1.22	4.80	4.76	1.24
	75	2.72	1.72	.	.	1.77

FOR AUTHOR USE ONLY

Estadísticos tabla 17

	Cuando se entra en la biblioteca, los más antiguos te hacen pagar derecho de piso, es decir, te hacen pasar por situaciones muy desagradables por ser nuevo/a.	En la biblioteca no se informa adecuadamente de las cuestiones institucionales como corresponde.	En la biblioteca los que recién se incorporan a la biblioteca no son aceptados por lo más antiguos.	Cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos resulta divertido.	En la biblioteca se puede ver como nadie cuida los muebles, libros y, material de este espacio.

N	Válido	189	189	189	189	189
	Perdidos	3	3	3	3	3
Media		1.30	1.27	1.41	4.34	1.26
Error estándar de la media		.036	.042	.068	.036	.032
Mediana		1.29[a]	1.24[a]	1.27[a]	4.34[a]	1.26[a]
Moda		1	1	1	4	1
Desv. Desviación		.494	.571	.939	.496	.442
Varianza		.244	.326	.882	.246	.196
Asimetría		1.536	3.404	2.982	.422	1.076
Error estándar de asimetría		.177	.177	.177	.177	.177
Curtosis		3.146	17.664	8.704	-1.182	-.851
Error estándar de curtosis		.352	.352	.352	.352	.352
Rango		3	4	4	2	1
Mínimo		1	1	1	3	1
Máximo		4	5	5	5	2
Suma		246	240	267	820	239
Percentiles	25	.[b,c]	.[b,c]	.[b,c]	3.75[b]	.[b,c]
	50	1.29	1.24	1.27	4.34	1.26
	75	1.80	1.75	1.80	4.85	1.76

FOR AUTHOR USE ONLY

Estadísticos tabla 17

		Solemos hacer bromas sobre las características personales o profesionales de los directivos de la biblioteca.	En la biblioteca cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos causa mucha risa, y frecuentemente hacemos bromas al respecto.	El descuido en el proceso de realizar algún trabajo es considerado como tema de broma en la biblioteca.	En la biblioteca nos divertimos haciendo chistes sobre los directivos.	Existe gran aprecio por cuidar los bienes (edificios, mobiliario, equipamiento, materiales, insumos), de la biblioteca.
N	Válido	189	189	189	189	189
	Perdidos	3	3	3	3	3
Media		4.24	4.31	4.32	4.33	4.77
Error estándar de la media		.039	.035	.037	.046	.031
Mediana		4.26[a]	4.31[a]	4.32[a]	4.37[a]	4.77[a]
Moda		4	4	4	4	5
Desv. Desviación		.537	.485	.510	.627	.424
Varianza		.289	.235	.260	.394	.180
Asimetría		-.704	.559	.297	-1.437	-1.275
Error estándar de asimetría		.177	.177	.177	.177	.177
Curtosis		5.994	-.981	-.848	6.711	-.379
Error estándar de curtosis		.352	.352	.352	.352	.352
Rango		4	2	2	4	1

FOR AUTHOR USE ONLY

Mínimo		1	3	3	1	4
Máximo		5	5	5	5	5
Suma		801	814	816	819	901
Percentiles	25	3.65[b]	3.72[b]	3.72[b]	3.76[b]	4.27[b]
	50	4.26	4.31	4.32	4.37	4.77
	75	4.77	4.82	4.84	4.88	.

Estadísticos tabla 17

		En la biblioteca no se respetan las normas establecidas.	Creo que el fin justifica los medios.	En la biblioteca se suele usar la mentira para perjudicar a un compañero con tal de conseguir ventaja.	Si un alumno trasgrede alguna norma de la biblioteca, eso es considerado como natural, nadie se extraña por ello en la biblioteca.	En la biblioteca, las personas más valoradas son aquellas, que demuestran gran respeto por los principios y valores institucionales.
N	Válido	189	189	189	189	189
	Perdidos	3	3	3	3	3
Media		1.26	1.40	4.35	1.31	4.66
Error estándar de la media		.037	.051	.045	.043	.043
Mediana		1.25[a]	1.35[a]	4.38[a]	1.28[a]	4.69[a]
Moda		1	1	4	1	5
Desv. Desviación		.509	.705	.623	.584	.594
Varianza		.259	.497	.388	.341	.353

FOR AUTHOR USE ONLY

Asimetría		2.758	2.930	-1.478	3.056	-2.803
Error estándar de asimetría		.177	.177	.177	.177	.177
Curtosis		13.993	12.095	7.042	15.072	13.358
Error estándar de curtosis		.352	.352	.352	.352	.352
Rango		4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5
Suma		239	265	822	247	881
Percentiles	25	.[b,c]	.[b,c]	3.78[b]	.[b,c]	4.18[b]
	50	1.25	1.35	4.38	1.28	4.69
	75	1.75	1.86	4.89	1.78	.

FOR AUTHOR USE ONLY

Estadísticos tabla 17

		En la biblioteca nos sentimos orgullosos de contar con directivos respetuosos de las normas institucionales.	La ética personal y la honestidad son altamente valoradas aquí en la biblioteca.	En la biblioteca se cumplen las normas, cueste lo que cueste, duela a quien le duela.
N	Válido	189	189	189
	Perdidos	3	3	3
Media		2.42	2.64	2.54
Error estándar de la media		.133	.135	.137

Mediana		1.65[a]	1.83[a]	1.70[a]
Moda		1	1	1
Desv. Desviación		1.833	1.856	1.886
Varianza		3.362	3.444	3.558
Asimetría		.664	.412	.493
Error estándar de asimetría		.177	.177	.177
Curtosis		-1.499	-1.751	-1.717
Error estándar de curtosis		.352	.352	.352
Rango		4	4	4
Mínimo		1	1	1
Máximo		5	5	5
Suma		457	499	480
Percentiles	25	.[b,c]	1.01[b]	.[b,c]
	50	1.65	1.83	1.70
	75	3.81	4.64	4.61

a. Se ha calculado a partir de datos agrupados.
b. Los percentiles se calculan a partir de datos agrupados.
c. El límite inferior del primer intervalo o el límite superior del último intervalo no se conoce. Algunos percentiles no están definidos.

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

En relación a los 189 casos en los que se administró el instrumento cuestionario cerrado cuantitativo —cada uno con 43 ítems—, debido al gran volumen de datos que de ellos se desprenden, en la presente interpretación se atiende a los principios de practicidad, objetividad y pertinencia, interpretando únicamente las dimensiones

tendencia, esto es: aquellas dimensiones que se han distinguido de las restantes por su frecuencia y porcentaje. En este orden de ideas a partir del análisis estadístico con el software SPSS, se obtienen a partir de las medidas de frecuencia por cada ítem de cada caso, la tendencia categorial promedio para este estudio corresponde a las siguientes dimensiones: Procesos, Tarea, Parroquial, Cerrada, Alto Control y, Pragmática —ver tema 4.2.2 en este documento.

Ahora bien, dicho *mainstream* describe de manera puntual la orientación de las unidades categoriales o dimensiones culturales presentes en el objeto de estudio. A continuación, se agrupan las medidas de tendencia central del primer ítem de cada grupo categorial tendencia, recabando así el material de análisis enmarcado y, suficiente para expresar posteriormente en el capítulo V, las implicaciones que esto represente, para la investigación de manera conclusiva y, reflexiva haciendo posible el origen de recomendaciones.

FOR AUTHOR USE ONLY

Ahora bien, para interpretar los datos de medidas de tendencia central de las categorías tendencia y sus ítems en cada caso, fue necesario utilizar medidas promedio para evitar una saturación del volumen de datos, así como para optimizar dicha interpretación, así: la frecuencia promedio de la DIMENSIÓN CERRADA fue de 143 sobre un total de 189 casos, su porcentaje promedio de 75.75%, media promedio 2.24, mediana promedio 2.43, moda promedio 2 y error estándar m, promedio de 0.047. La frecuencia promedio de la DIMENSIÓN PRAGMÁTICA fue de 134 sobre un total de 189 casos, su porcentaje promedio de 70.75%, media promedio 2.15, mediana promedio 2.14, moda promedio 2 y error estándar m, promedio de 0.043.

La frecuencia promedio de la DIMENSIÓN PROCESOS fue de 124 sobre un total de 189 casos, su porcentaje promedio de 67.70%, media promedio 3.39, mediana promedio 3.51, moda promedio 4 y error estándar m, promedio de 0.088. La frecuencia promedio de la DIMENSIÓN ALTO CONTROL fue de 122 sobre un total de 189 casos, su porcentaje promedio de 64.64%, media promedio 4.3, mediana promedio 4.32, moda promedio 4 y error estándar m, promedio de 0.038. la frecuencia promedio de la DIMENSIÓN PARROQUIAL fue de 120 sobre un total de 189 casos, su porcentaje promedio de 63.50%, media promedio 3.03, mediana promedio 3, moda promedio 3 y error estándar m, promedio de 0.096.

La frecuencia promedio de la DIMENSIÓN TAREAS fue de 115 sobre un total de 189 casos, su porcentaje promedio de 61.05%, media promedio 3.34, mediana promedio 3.4, moda promedio 4 y error estándar m, promedio de 0.096.

FOR AUTHOR USE ONLY

4.2.2 Distribución de frecuencias dimensiones de Hofstede instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo

En seguida se agrupan las frecuencias de indicadores obtenidos a partir del instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo, agrupándolas en función de su estructura semántica diseñada a partir de las dimensiones de CULTURA ORGANIZACIONAL de Geert Hofstede, por el instrumento guía, validado. En Este orden de ideas la frecuencia con la que el valor de la escala asignada a cada uno de los 43 ítems que componen el instrumento cuestionario cerrado cuantitativo, fueron seleccionados por cada encuestado y encuestada es la siguiente,

En este orden de ideas el mayor porcentaje de frecuencia lo obtiene la dimensión Cerrada: ítem número 25 con un 75.5 % y, escala muy de acuerdo, seguida de la dimensión pragmática: ítem número 39 con un 71.4 % y, escala muy de acuerdo, así mismo, le sigue, la dimensión procesos: ítem número 8 con un 70.8 % y, escala muy de acuerdo, continua, la dimensión tareas: ítem número 14 con un 64.6 % y, escala muy de acuerdo.

Después la dimensión parroquial: ítem número 17 con un 63.5 % y, escala muy de acuerdo. Finalmente, la dimensión cultural de Hofstede denominada Alto control: ítem número 35 con un 22.9 % y, escala en, desacuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 18 - Frecuencia dimensión resultados

Ítem 1.- Cada día hay nuevos retos en la biblioteca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	de acuerdo	14	7.3	8.7	8.7
	indiferente	1	.5	.6	9.3
	en desacuerdo	23	12.0	14.3	23.6
	muy en desacuerdo	123	64.1	76.4	100.0
	Total	161	83.9	100.0	
Perdidos	muy de acuerdo	28	14.6		
	Sistema	3	1.6		
	Total	31	16.1		
Total		192	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

Ítem 2.- En la biblioteca se les da más importancia a los resultados que a los procesos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	121	63.0	64.0	64.0
	de acuerdo	27	14.1	14.3	78.3
	indiferente	3	1.6	1.6	79.9

	en desacuerdo	23	12.0	12.2	92.1
	muy en desacuerdo	15	7.8	7.9	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 3.- Aquí los retos y desafíos en la biblioteca están más bien en función al logro final, que a los detalles del proceso.

FOR AUTHOR USE ONLY

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	127	66.1	67.2	67.2
	de acuerdo	24	12.5	12.7	79.9
	indiferente	1	.5	.5	80.4
	en desacuerdo	27	14.1	14.3	94.7
	muy en desacuerdo	10	5.2	5.3	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 4.- Las innovaciones que se realizan constantemente en la biblioteca me resultan muy positivas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	20	10.4	10.6	10.6
	de acuerdo	18	9.4	9.5	20.1
	indiferente	3	1.6	1.6	21.7
	en desacuerdo	28	14.6	14.8	36.5
	muy en desacuerdo	120	62.5	63.5	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdido	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Ítem 5.- Me gusta emprender nuevos desafíos en la biblioteca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	16	8.3	8.5	8.5
	de acuerdo	16	8.3	8.5	16.9
	indiferente	1	.5	.5	17.5

	en desacuerdo	30	15.6	15.9	33.3
	muy en desacuerdo	126	65.6	66.7	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Ítem 6.- En la biblioteca cada día es muy alentador porque siempre surge un nuevo reto para afrontar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	16	8.3	8.5	8.5
	de acuerdo	14	7.3	7.4	15.9
	indiferente	1	.5	.5	16.4
	en desacuerdo	44	22.9	23.3	39.7
	muy en desacuerdo	114	59.4	60.3	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdido	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Tabla 19 - Frecuencia dimensión Procesos

Ítem 7.- En la biblioteca me aburre la monotonía siempre lo mismo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	126	65.6	66.7	66.7
	de acuerdo	39	20.3	20.6	87.3
	indiferente	1	.5	.5	87.8
	en desacuerdo	13	6.8	6.9	94.7
	muy en desacuerdo	10	5.2	5.3	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 8.- En la biblioteca todos los días son muy parecidos porque todos los días pasa lo mismo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	muy de acuerdo	136	70.8	72.0	72.0
	de acuerdo	26	13.5	13.8	85.7
	indiferente	1	.5	.5	86.2
	en desacuerdo	17	8.9	9.0	95.2
	muy en desacuerdo	9	4.7	4.8	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 20 - Frecuencia dimensión Personas

Ítem 9.- En la biblioteca me siento muy apoyado cuando tengo algún problema que pudiera afectar mi vida estudiantil.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	15	7.8	7.9	7.9
	de acuerdo	13	6.8	6.9	14.8
	en desacuerdo	33	17.2	17.5	32.3
	muy en desacuerdo	128	66.7	67.7	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		

Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 10.- En la biblioteca las decisiones importantes se toman en equipo, en grupo, en comisiones, o en un colegiado, y no por una sola persona.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	18	9.4	9.5	9.5
	de acuerdo	16	8.3	8.5	18.0
	en desacuerdo	47	24.5	24.9	42.9
	muy en desacuerdo	108	56.3	57.1	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 11.- Los directivos de la biblioteca implementan estrategias, o mecanismos institucionales, que demuestran el interés que tienen por el bienestar de las personas que estudian o trabajan ahí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	16	8.3	8.5	8.5
	de acuerdo	9	4.7	4.8	13.2

	en desacuerdo	54	28.1	28.6	41.8
	muy en desacuerdo	110	57.3	58.2	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 12.- Los que dirigen la biblioteca muestran preocupación por la seguridad de las personas que estudian y trabajan en la misma.

FOR AUTHOR USE ONLY

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	20	10.4	10.6	10.6
	de acuerdo	9	4.7	4.8	15.3
	en desacuerdo	34	17.7	18.0	33.3
	muy en desacuerdo	126	65.6	66.7	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 13.- En la biblioteca se deciden en grupo los temas importantes para la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	21	10.9	11.1	11.1
	de acuerdo	10	5.2	5.3	16.4
	en desacuerdo	45	23.4	23.8	40.2
	muy en desacuerdo	113	58.9	59.8	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 21 - Frecuencia dimensión Tareas

Ítem 14.- Los fines y objetivos de la biblioteca solo los conocen los más altos directivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	124	64.6	65.6	65.6
	de acuerdo	31	16.1	16.4	82.0
	indiferente	1	.5	.5	82.5
	en desacuerdo	16	8.3	8.5	91.0
	muy en desacuerdo	17	8.9	9.0	100.0

	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 15.- Los alumnos desconocemos cuales son las metas institucionales de nuestra biblioteca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	102	53.1	54.0	54.0
	de acuerdo	45	23.4	23.8	77.8
	en desacuerdo	22	11.5	11.6	89.4
	muy en desacuerdo	20	10.4	10.6	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 16.- Mi opinión es ignorada en la biblioteca.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	muy de acuerdo	112	58.3	59.3	59.3
	de acuerdo	40	20.8	21.2	80.4
	indiferente	1	.5	.5	81.0
	en desacuerdo	14	7.3	7.4	88.4
	muy en desacuerdo	22	11.5	11.6	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 22 - Frecuencia dimensión Parroquial

Ítem 17.- En la biblioteca es más importante mantener las buenas relaciones entre las personas antes que discutir por un tema que podría enfrentarnos unos con otros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	122	63.5	64.6	64.6
	de acuerdo	30	15.6	15.9	80.4
	en desacuerdo	20	10.4	10.6	91.0

	muy en desacuerdo	17	8.9	9.0	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 18.- Aquí en la biblioteca los amigos o parientes de los directivos gozan de muchos privilegios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	9	4.7	4.8	4.8
	de acuerdo	14	7.3	7.4	12.2
	en desacuerdo	32	16.7	16.9	29.1
	muy en desacuerdo	134	69.8	70.9	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 19.- Los funcionarios son seleccionados teniendo en cuanta la relación de amistad y parentesco con los directivos antes que por competencia y capacidad para la tarea que van a realizar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	17	8.9	9.0	9.0
	de acuerdo	8	4.2	4.2	13.2
	en desacuerdo	35	18.2	18.5	31.7
	muy en desacuerdo	129	67.2	68.3	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Tabla 23 - Frecuencia dimensión Profesional

Ítem 20.- La mayoría de los y las funcionarias de la biblioteca tienen el perfil profesional y la idoneidad para realizar la actividad a la que se dedican.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	19	9.9	10.1	10.1

	de acuerdo	9	4.7	4.8	14.8
	en desacuerdo	43	22.4	22.8	37.6
	muy en desacuerdo	1118	61.5	62.4	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Tabla 24 - Frecuencia dimensión Abierta

Ítem 21.- Cuando se incorpora un nuevo miembro a la biblioteca, la mayoría hace todo lo posible para que ese recién llegado se sienta aceptado y apoyado.

FOR AUTHOR USE ONLY

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	124	64.6	65.6	65.6
	de acuerdo	20	10.4	10.6	76.2
	muy en desacuerdo	45	23.4	23.8	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 22.- Cuando se incorpora un nuevo miembro a la biblioteca, la mayoría nos preocupamos por que se sienta integrado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	147	76.6	77.8	77.8
	de acuerdo	42	21.9	22.2	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Ítem 23.- En la biblioteca existe un sistema de comunicación abierto y participativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	2	1.0	1.1	1.1
	en desacuerdo	36	18.8	19.0	20.1
	muy en desacuerdo	151	78.6	79.9	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 24.- Cuando entré en la biblioteca enseguida me sentí a gusto, como si fuera en casa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	45	23.4	23.8	23.8
	muy en desacuerdo	144	75.0	76.2	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 25 - Frecuencia dimensión Cerrada

Ítem 25.- En la biblioteca se maneja la información con mucho sigilo, como si todo fuera un secreto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	145	75.5	76.7	76.7
	de acuerdo	35	18.2	18.5	95.2
	muy en desacuerdo	9	4.7	4.8	100.0
	Total	189	98.4	100.0	

Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 26.- Cuando se entra en la biblioteca, los más antiguos te hacen pagar derecho de piso, es decir, te hacen pasar por situaciones muy desagradables por ser nuevo/a.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	134	69.8	70.9	70.9
	de acuerdo	54	28.1	28.6	99.5
	en desacuerdo	1	.5	.5	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 27.- En la biblioteca no se informa adecuadamente de las cuestiones institucionales como corresponde.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	144	75.0	76.2	76.2
	de acuerdo	43	22.4	22.8	98.9

	muy en desacuerdo	2	1.0	1.1	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 28.- En la biblioteca los que recién se incorporan a la biblioteca no son aceptados por lo más antiguos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	141	73.4	74.6	74.6
	de acuerdo	38	19.8	20.1	94.7
	muy en desacuerdo	10	5.2	5.3	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Tabla 26 - Frecuencia dimensión Bajo control

Ítem 29.- Cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos resulta divertido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indiferente	2	1.0	1.1	1.1
	en desacuerdo	121	63.0	64.0	65.1
	muy en desacuerdo	66	34.4	34.9	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 30.- En la biblioteca se puede ver como nadie cuida los muebles, libros y, material de este espacio.

FOR AUTHOR USE ONLY

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	139	72.4	73.5	73.5
	de acuerdo	50	26.0	26.5	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020)

Ítem 31.- Solemos hacer bromas sobre las características personales o profesionales de los directivos de la biblioteca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	1	.5	.5	.5
	indiferente	4	2.1	2.1	2.6
	en desacuerdo	132	68.8	69.8	72.5
	muy en desacuerdo	52	27.1	27.5	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Ítem 32.- En la biblioteca cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos causa mucha risa, y frecuentemente hacemos bromas al respecto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indiferente	2	1.0	1.1	1.1
	en desacuerdo	127	66.1	67.2	68.3
	muy en desacuerdo	60	31.3	31.7	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Item 33.- El descuido en el proceso de realizar algún trabajo es considerado como tema de broma en la biblioteca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	indiferente	4	2.1	2.1	2.1
	en desacuerdo	121	63.0	64.0	66.1
	muy en desacuerdo	64	33.3	33.9	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Ítem 34.- En la biblioteca nos divertimos haciendo chistes sobre los directivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	2	1.0	1.1	1.1
	indiferente	4	2.1	2.1	3.2
	en desacuerdo	110	57.3	58.2	61.4
	muy en desacuerdo	73	38.0	38.6	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Tabla 27 - Frecuencia dimensión Alto control

Ítem 35.- Existe gran aprecio por cuidar los bienes (edificios, mobiliario, equipamiento, materiales, insumos), de la biblioteca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	en desacuerdo	44	22.9	23.3	23.3
	muy en desacuerdo	145	75.5	76.7	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 28 - Frecuencia dimensión Pragmática

Ítem 36.- En la biblioteca no se respetan las normas establecidas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	142	74.0	75.1	75.1
	de acuerdo	46	24.0	24.3	99.5
	muy en desacuerdo	1	.5	.5	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 37.- Creo que el fin justifica los medios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	125	65.1	66.1	66.1
	de acuerdo	60	31.3	31.7	97.9
	muy en desacuerdo	4	2.1	2.1	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Ítem 38.- En la biblioteca se suele usar la mentira para perjudicar a un compañero con tal de conseguir ventaja.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	2	1.0	1.1	1.1
	indiferente	3	1.6	1.6	2.6
	en desacuerdo	109	56.8	57.7	60.3
	muy en desacuerdo	75	39.1	39.7	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		

Total	192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 39.- Si un alumno trasgrede alguna norma de la biblioteca, eso es considerado como natural, nadie se extraña por ello en la biblioteca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	137	71.4	72.5	72.5
	de acuerdo	50	26.0	26.5	98.9
	muy en desacuerdo	2	1.0	1.1	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Tabla 29 - Frecuencia dimensión Normativa

Ítem 40.- En la biblioteca, las personas más valoradas son aquellas, que demuestran gran respeto por los principios y valores institucionales.

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	muy de acuerdo	2	1.0	1.1	1.1
	en desacuerdo	56	29.2	29.6	30.7
	muy en desacuerdo	131	68.2	69.3	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Ítem 41.- En la biblioteca nos sentimos orgullosos de contar con directivos respetuosos de las normas institucionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	107	55.7	56.6	56.6
	de acuerdo	20	10.4	10.6	67.2
	muy en desacuerdo	62	32.3	32.8	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 42.- La ética personal y la honestidad son altamente valoradas aquí en la biblioteca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	93	48.4	49.2	49.2
	de acuerdo	23	12.0	12.2	61.4
	en desacuerdo	5	2.6	2.6	64.0
	muy en desacuerdo	68	35.4	36.0	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Ítem 43.- En la biblioteca se cumplen las normas, cueste lo que cueste, duela a quien le duela.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	muy de acuerdo	107	55.7	56.6	56.6

	de acuerdo	10	5.2	5.3	61.9
	indiferente	2	1.0	1.1	63.0
	en desacuerdo	3	1.6	1.6	64.6
	muy en desacuerdo	67	34.9	35.4	100.0
	Total	189	98.4	100.0	
Perdidos	Sistema	3	1.6		
Total		192	100.0		

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

4.2.3 Gráficos de barras frecuencia dimensiones de Hofstede instrumento: cuestionario cuantitativo

Los indicadores expresados en las tablas que anteceden, se muestran a continuación de forma gráfica para visualizar de manera sintetizada los datos antes referidos, en estas, se encuentran de nueva cuenta la frecuencia y persistencia de las dimensiones: procesos, tareas, parroquial, cerrada, alto control y, pragmática.

Figura 15 - Dimensión resultados

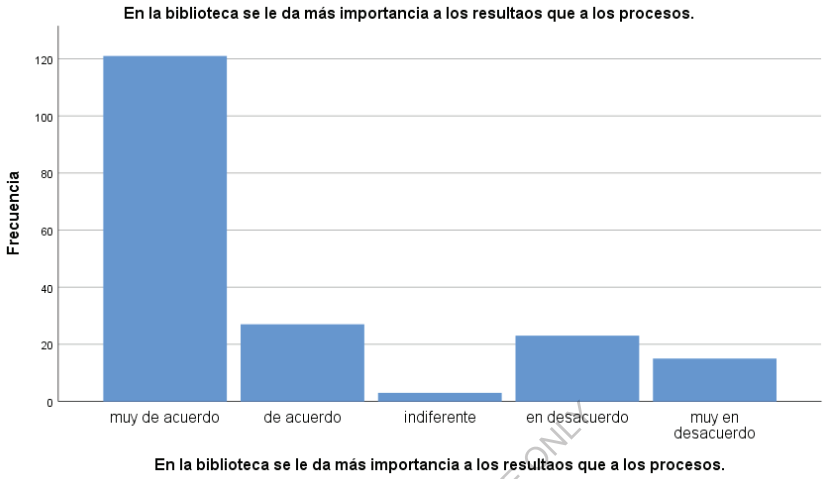
a)

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en indiferente.

b)

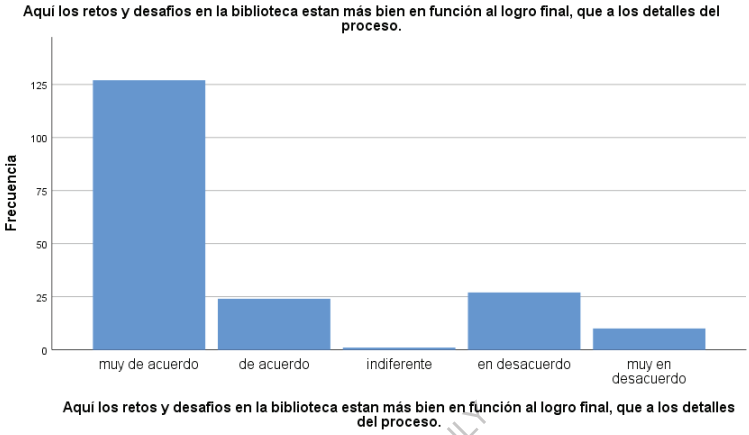


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en indiferente.

FOR AUTHOR USE ONLY

c)



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en indiferente.

FOR AUTHOR USE ONLY

d)

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en indiferente.

FOR AUTHOR USE ONLY

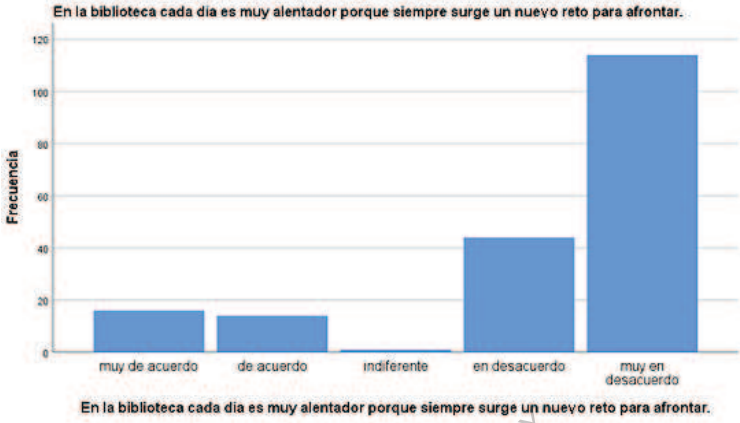
e)

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en indiferente.

FOR AUTHOR USE ONLY

f)



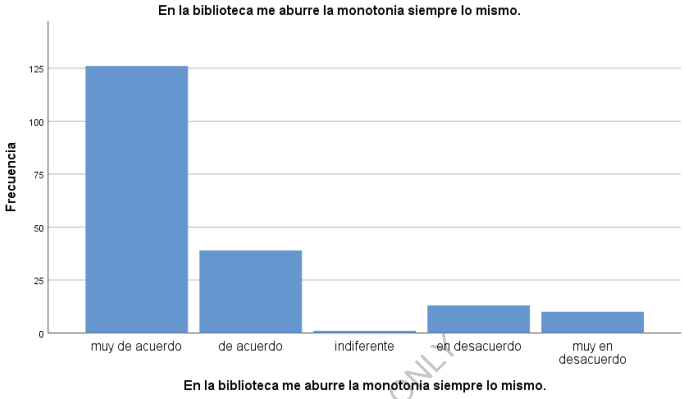
FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en indiferente.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 16 - Dimensión procesos

a)

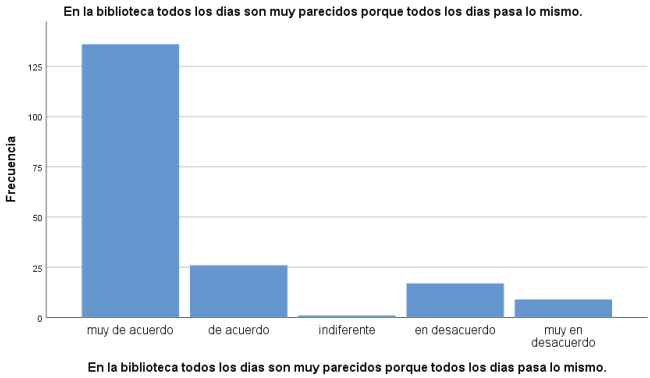


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en indiferente.

FOR AUTHOR USE ONLY

b)



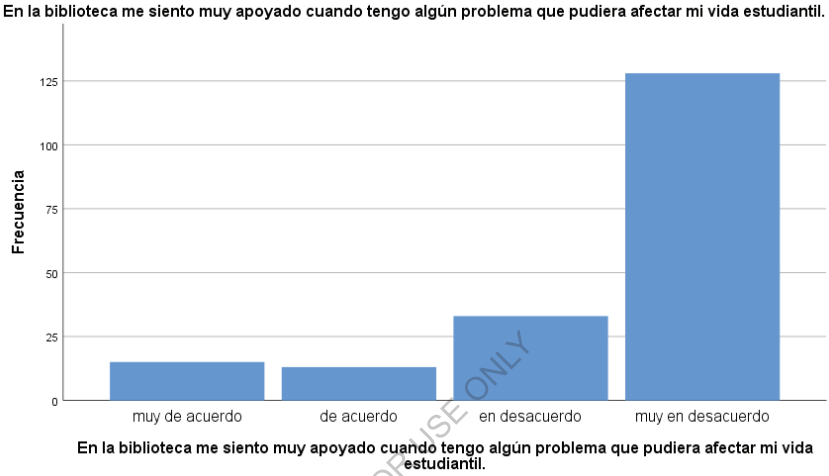
FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en indiferente.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 17 - Dimensión Personas

a)



FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en indiferente.

b)

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en indiferente.

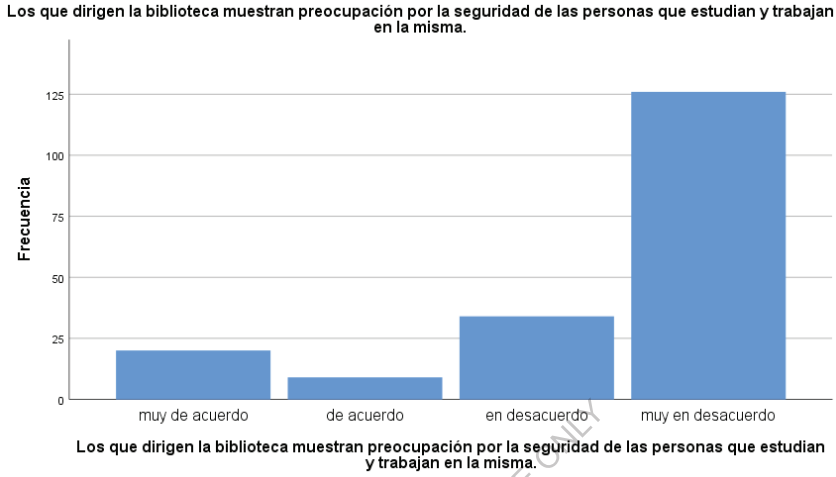
c)

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en indiferente.

d)

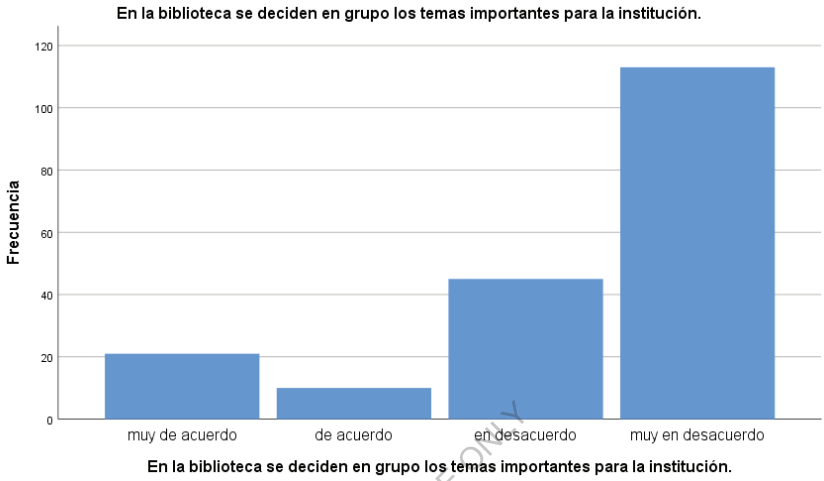


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en indiferente.

e)



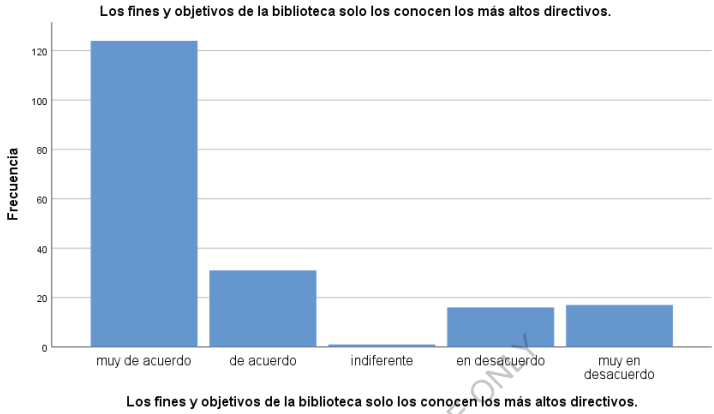
FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en la actitud de acuerdo.

Figura 18 - Dimensión Tareas

a)

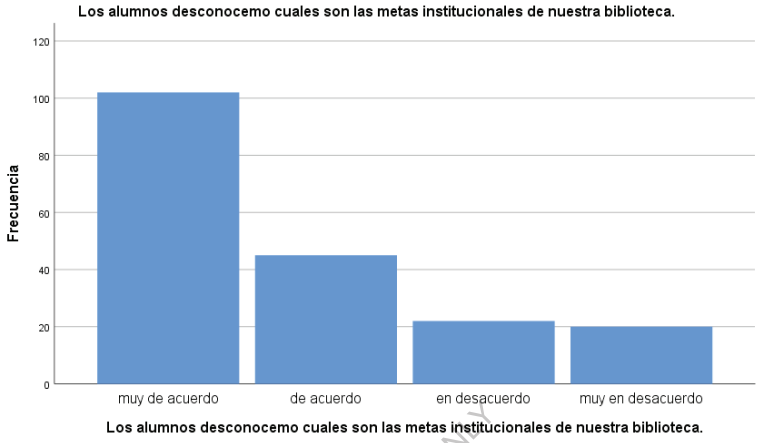


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en indiferente.

b)

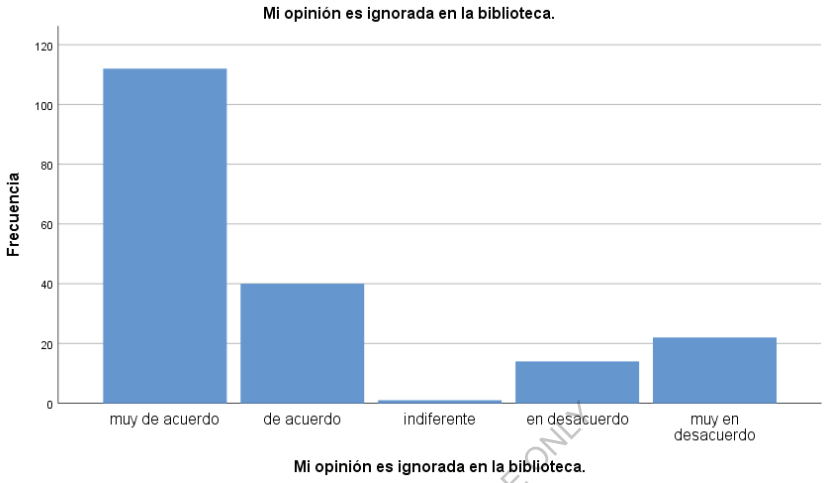


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en muy en desacuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

c)



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en indiferente.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 19 - Dimensión Parroquial

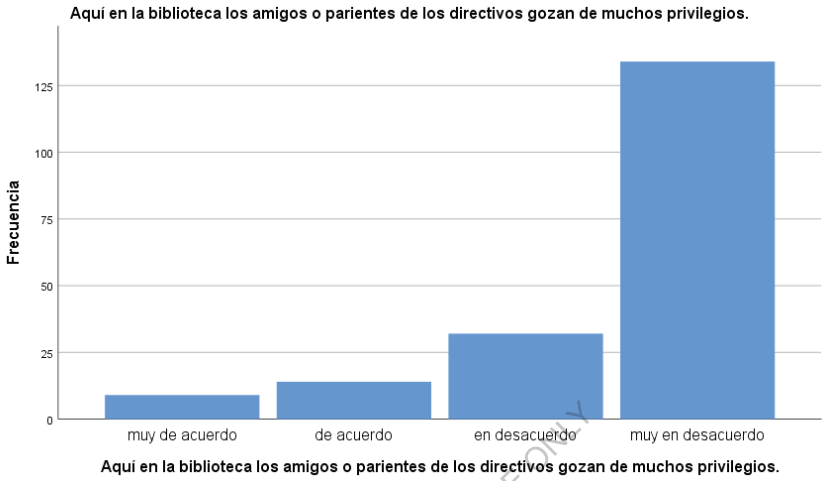
a)

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en muy en desacuerdo.

b)

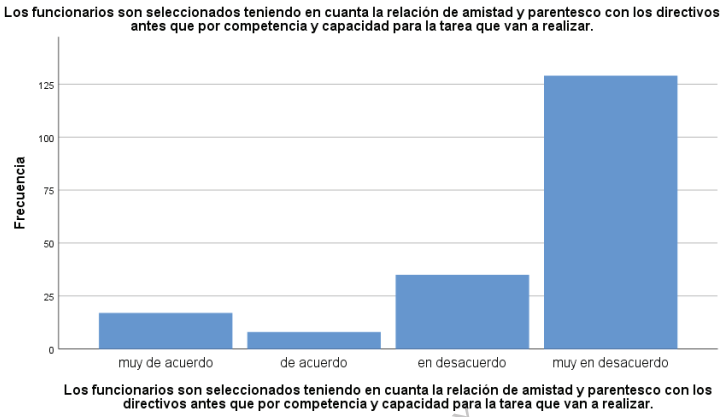


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en indiferente.

c)



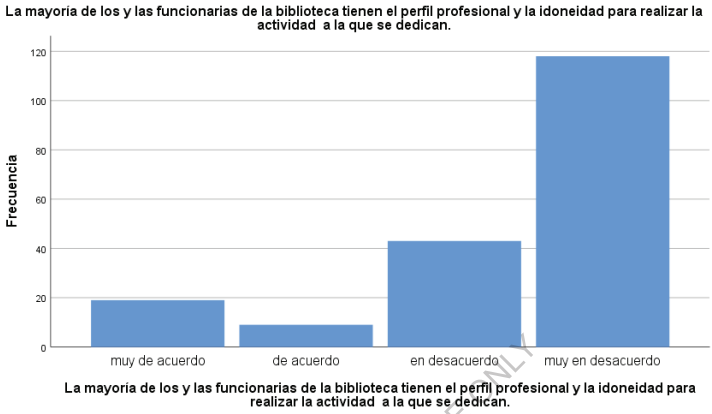
FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en de acuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 20 - Dimensión Profesional

a)



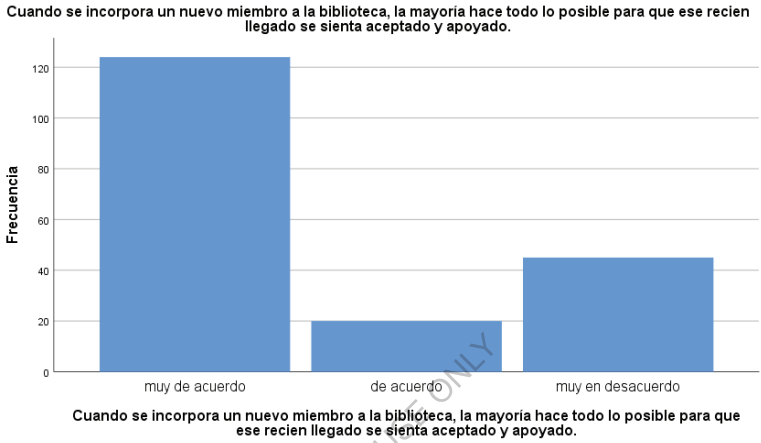
FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en de acuerdo.

Figura 21 - Dimensión Abierta

a)

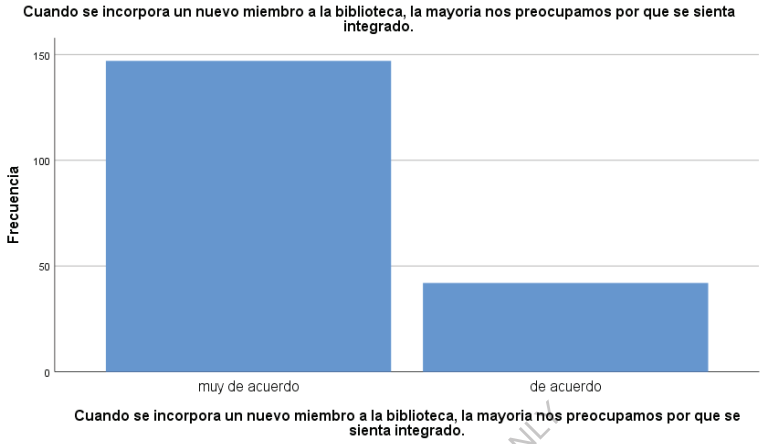


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en de acuerdo.

b)

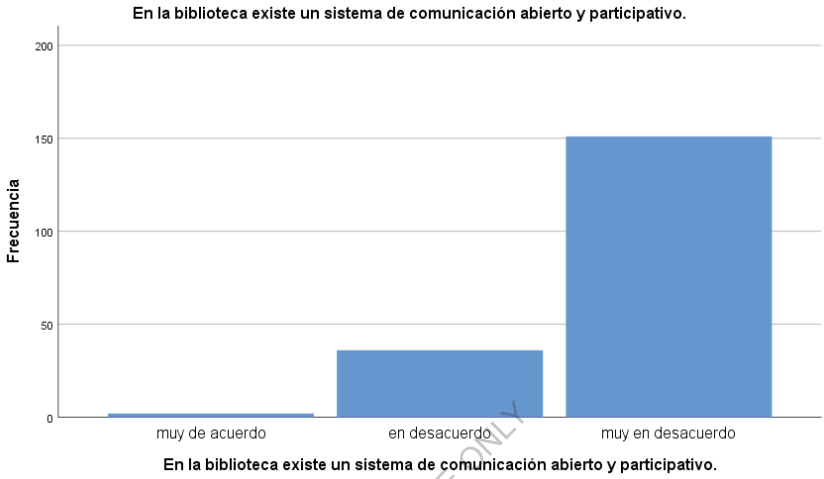


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor de acuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

c)



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en muy de acuerdo.

d)

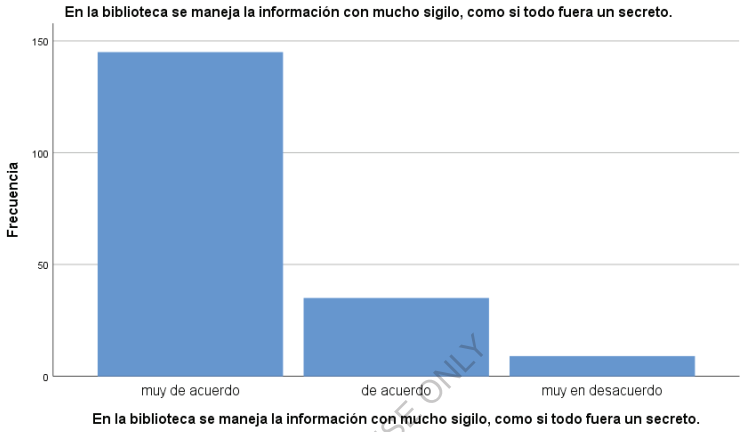
FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en desacuerdo.

Figura 22 - Dimensión Cerrada

a)

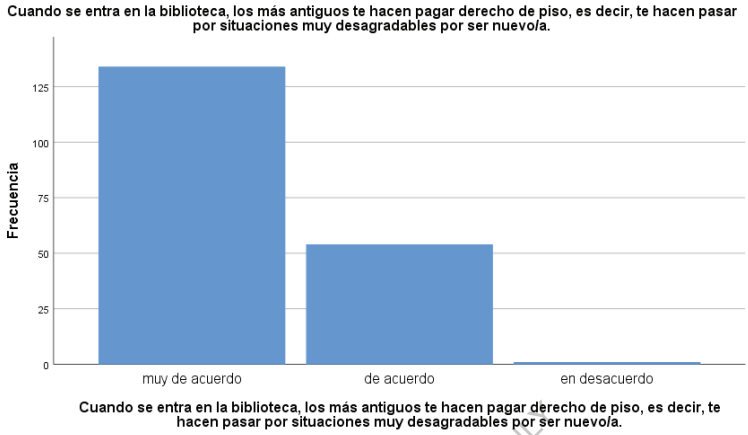


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en muy en desacuerdo.

b)

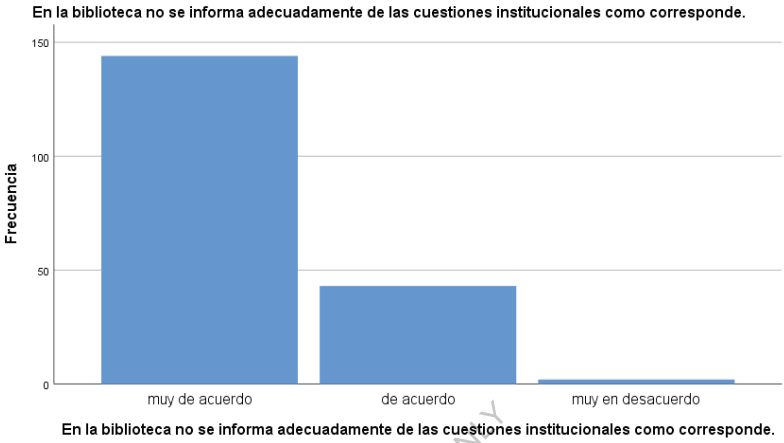


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en desacuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

c)



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en muy en desacuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

d)

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en muy en desacuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 23 - Dimensión Bajo control

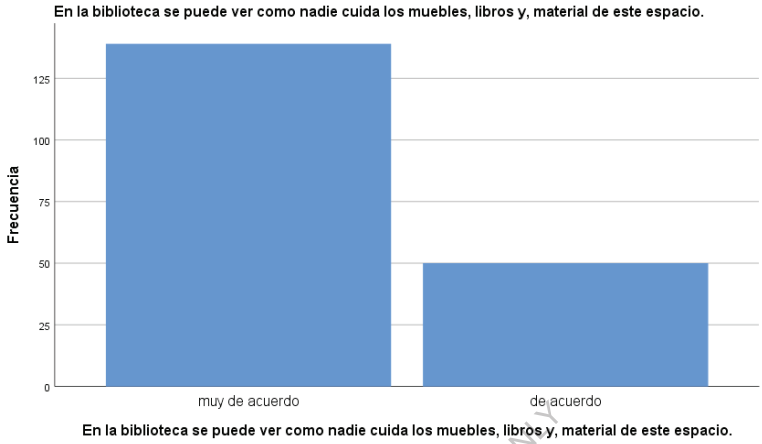
a)

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud en desacuerdo y, el menor en indiferente.

b)

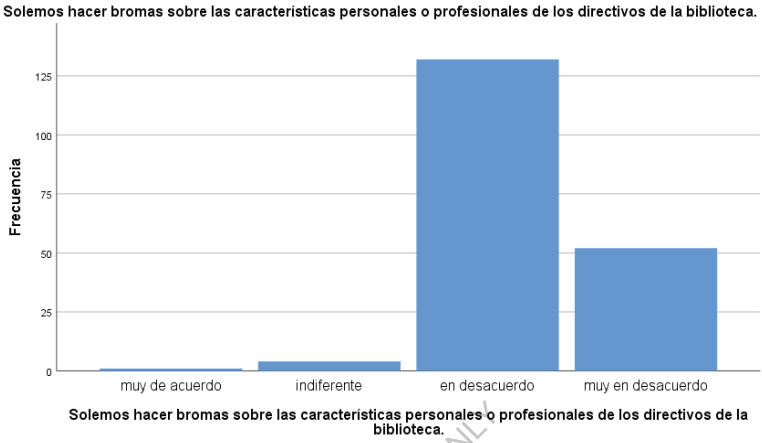


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en de acuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

c)



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud en desacuerdo y, el menor en muy de acuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

d)

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud en desacuerdo y, el menor en indiferente.

FOR AUTHOR USE ONLY

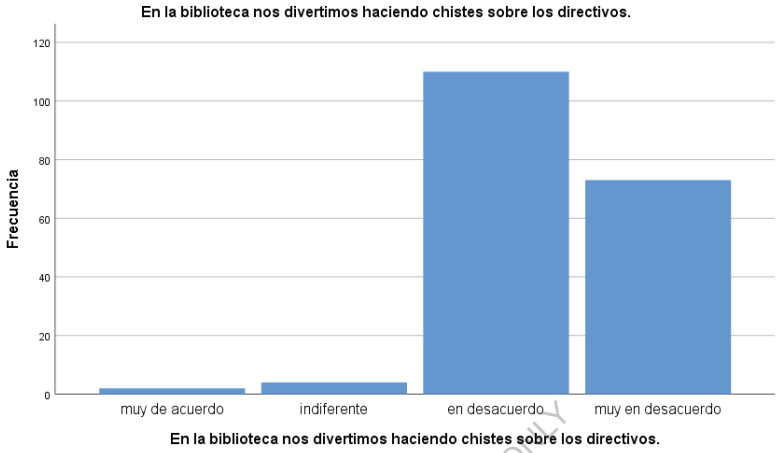
e)

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud en desacuerdo y el menor en indiferente.

FOR AUTHOR USE ONLY

f)



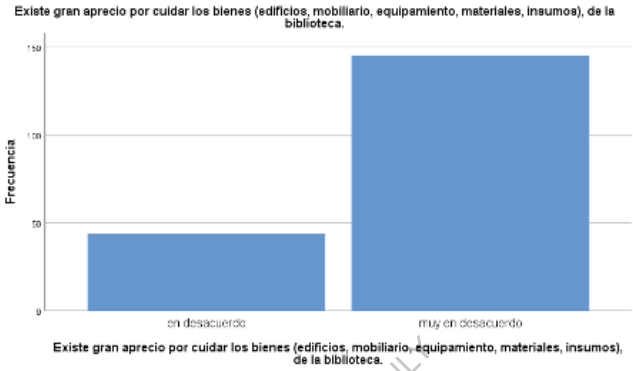
FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud en desacuerdo y, el menor en muy de acuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 24 - Dimensión Alto control

a)



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en des acuerdo y, el menor en desacuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 25 - Dimensión Pragmática

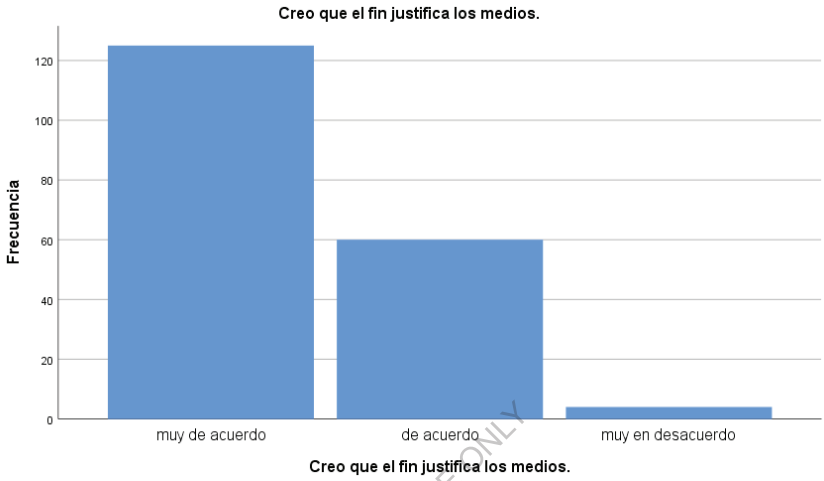
a)

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en muy en desacuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

b)

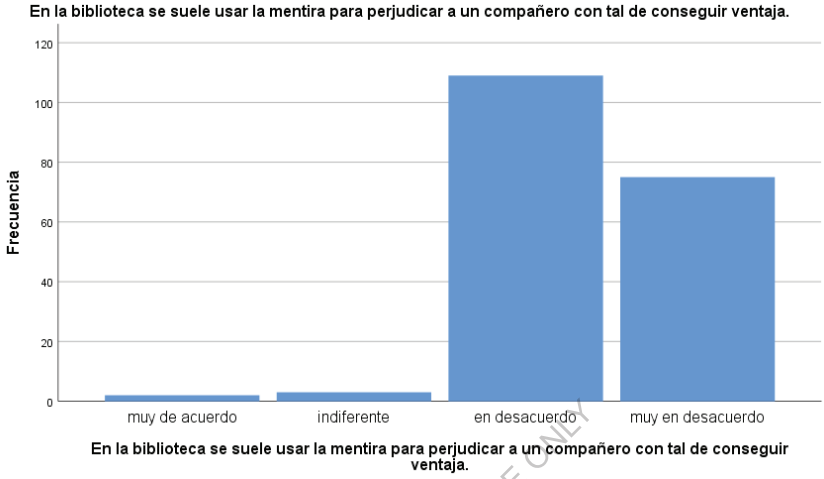


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en muy en desacuerdo.

c)

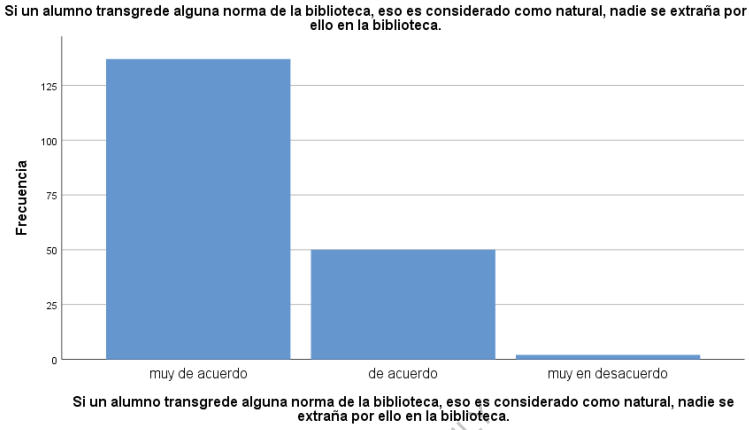


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud en desacuerdo y, el menor en muy de acuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

d)



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en muy en desacuerdo.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 26 - Dimensión Normativa

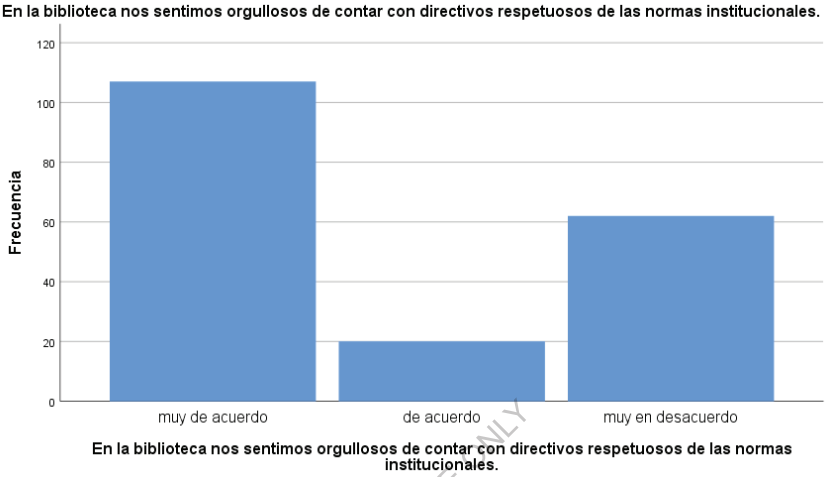
a)

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy en desacuerdo y, el menor en muy de acuerdo.

b)

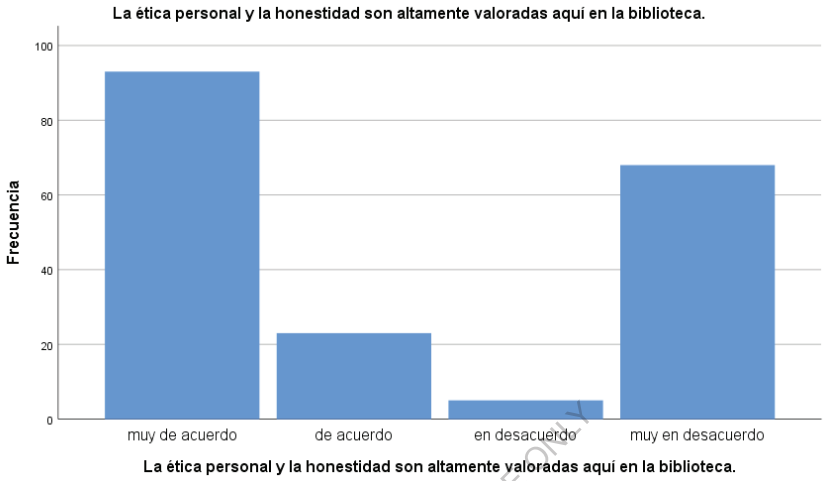


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en de acuerdo.

c)

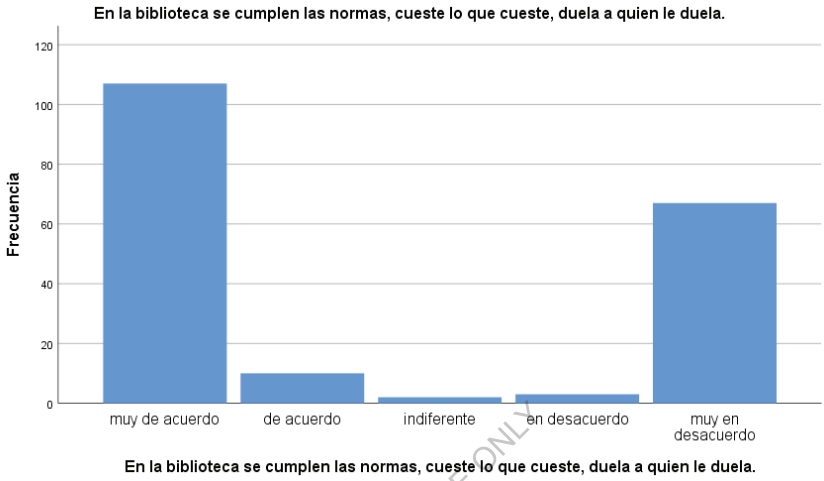


FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en de acuerdo.

d)



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

El mayor grado de acuerdo en relación a este ítem se da en la actitud muy de acuerdo y, el menor en indiferente.

4.2.4 Análisis paramétrico

El análisis de los datos se realiza tomando en cuenta los niveles de medición de las variables y de la estadística que puede ser descriptiva e inferencial siendo la finalidad de esta última estimar parámetros y probar hipótesis (Hernández, 2014). Los siguientes análisis de inferencia se practican únicamente al instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo.

Figura 27 - Correlación Bayesiana instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo (Ítem 1)

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

La presente prueba de correlación bayesiana arroja un 95 % de credibilidad para cada uno de los reactivos del instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo, esto implica que los resultados obtenidos en la muestra representativa en función a la comprobación de su hipótesis, pueden ser generalizados con rigor estadístico —probabilidad condicionada— al universo poblacional. Para visualizar el informe completo de resultados arrojados por el software de análisis estadístico SPSS, así

como para visualizar los gráficos que expresan los indicadores obtenidos en virtud de la prueba de correlación bayesiana en el instrumento en cuestión, diríjase por favor a los siguientes enlaces:

Informe:

Datos prueba bayesiana paramétrica pearson.xlsx

https://drive.google.com/open?id=1otmKZcBwlHZ__rVcbyuMXIxeYdSPk6sO (*no muestra s o p*)

Gráficos Pearson bayesiana ins.cuant.doc

https://drive.google.com/open?id=1a84C4JXi_uyEtkZGYiWCXRgSY5z1HIgX

Prueba t (*Sig. bilateral* 0.001)

https://drive.google.com/file/d/1g-uc6KdPCGhqrJT166baSK9v5mDz3ToA/view?usp=sharing

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 30 - Prueba t instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo.

Estadísticas para una muestra.

	N	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Cada día hay nuevos retos en la biblioteca.	161	4.58	.884	.070
En la biblioteca se le da más importancia a los resultaos que a los procesos.	189	1.86	1.359	.099

Aquí los retos y desafíos en la biblioteca están más bien en función al logro final, que a los detalles del proceso.	189	1.78	1.298	.094
Las innovaciones que se realizan constantemente en la biblioteca me resultan muy positivas.	189	4.11	1.408	.102
Me gusta emprender nuevos desafíos en la biblioteca	189	4.24	1.313	.096
En la biblioteca cada día es muy alentador porque siempre surge un nuevo reto para afrontar.	189	4.20	1.279	.093
En la biblioteca me aburre la monotonía siempre lo mismo.	189	1.63	1.139	.083
En la biblioteca todos los días son muy parecidos porque todos los días pasa lo mismo.	189	1.61	1.169	.085
En la biblioteca me siento muy apoyado cuando tengo algún problema que pudiera afectar mi vida estudiantil.	189	4.30	1.259	.092
En la biblioteca las decisiones importantes se toman en equipo, en grupo, en comisiones, o en un colegiado, y no por una sola persona.	189	4.12	1.328	.097

FOR AUTHOR USE ONLY

Los directivos de la biblioteca implementan estrategias, o mecanismos institucionales, que demuestran el interés que tienen por el bienestar de las personas que estudian o trabajan ahí.	189	4.23	1.220	.089
Los que dirigen la biblioteca muestran preocupación por la seguridad de las personas que estudian y trabajan en la misma.	189	4.25	1.325	.096
En la biblioteca se deciden en grupo los temas importantes para la institución.	189	4.16	1.339	.097
Los fines y objetivos de la biblioteca solo los conocen los más altos directivos.	189	1.79	1.332	.097
Los alumnos desconocemos cuales son las metas institucionales de nuestra biblioteca.	189	2.01	1.403	.102
Mi opinión es ignorada en la biblioteca.	189	1.91	1.394	.101
En la biblioteca es más importante mantener las buenas relaciones entre las personas antes que discutir por un tema que podría enfrentarnos unos con otros.	189	1.84	1.364	.099
Aquí en la biblioteca los amigos o parientes de los directivos gozan de muchos privilegios.	189	4.42	1.125	.082

FOR AUTHOR USE ONLY

Los funcionarios son seleccionados teniendo en cuanta la relación de amistad y parentesco con los directivos antes que por competencia y capacidad para la tarea que van a realizar.	189	4.33	1.250	.091
La mayoría de los y las funcionarias de la biblioteca tienen el perfil profesional y la idoneidad para realizar la actividad a la que se dedican.	189	4.23	1.295	.094
Cuando se incorpora un nuevo miembro a la biblioteca, la mayoría hace todo lo posible para que ese recién llegado se sienta aceptado y apoyado.	189	2.06	1.676	.122
Cuando se incorpora un nuevo miembro a la biblioteca, la mayoría nos preocupamos por que se sienta integrado.	189	1.22	.417	.030
En la biblioteca existe un sistema de comunicación abierto y participativo.	189	4.77	.554	.040
Cuando entré en la biblioteca enseguida me sentí a gusto, como si fuera en casa.	189	4.76	.427	.031
En la biblioteca se maneja la información con mucho sigilo, como si todo fuera un secreto.	189	1.38	.900	.065

FOR AUTHOR USE ONLY

Cuando se entra en la biblioteca, los más antiguos te hacen pagar derecho de piso, es decir, te hacen pasar por situaciones muy desagradables por ser nuevo/a.	189	1.30	.494	.036
En la biblioteca no se informa adecuadamente de las cuestiones institucionales como corresponde.	189	1.27	.571	.042
En la biblioteca los que recién se incorporan a la biblioteca no son aceptados por lo más antiguos.	189	1.41	.939	.068
Cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos resulta divertido.	189	4.34	.496	.036
En la biblioteca se puede ver como nadie cuida los muebles, libros y, material de este espacio.	189	1.26	.442	.032
Solemos hacer bromas sobre las características personales o profesionales de los directivos de la biblioteca.	189	4.24	.537	.039
En la biblioteca cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos causa mucha risa, y frecuentemente hacemos bromas al respecto.	189	4.31	.485	.035

FOR AUTHOR USE ONLY

El descuido en el proceso de realizar algún trabajo es considerado como tema de broma en la biblioteca.	189	4.32	.510	.037
En la biblioteca nos divertimos haciendo chistes sobre los directivos.	189	4.33	.627	.046
Existe gran aprecio por cuidar los bienes (edificios, mobiliario, equipamiento, materiales, insumos), de la biblioteca.	189	4.77	.424	.031
En la biblioteca no se respetan las normas establecidas.	189	1.26	.509	.037
Creo que el fin justifica los medios.	189	1.40	.705	.051
En la biblioteca se suele usar la mentira para perjudicar a un compañero con tal de conseguir ventaja.	189	4.35	.623	.045
Si un alumno trasgrede alguna norma de la biblioteca, eso es considerado como natural, nadie se extraña por ello en la biblioteca.	189	1.31	.584	.043
En la biblioteca, las personas más valoradas son aquellas, que demuestran gran respeto por los principios y valores institucionales.	189	4.66	.594	.043
En la biblioteca nos sentimos orgullosos de contar con directivos respetuosos de las normas institucionales.	189	2.42	1.833	.133

FOR AUTHOR USE ONLY

La ética personal y la honestidad son altamente valoradas aquí en la biblioteca.	189	2.64	1.856	.135
En la biblioteca se cumplen las normas, cueste lo que cueste, duela a quien le duela.	189	2.54	1.886	.137

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

De los datos obtenidos en la tabla que precede tenemos que, la media promedio es de 3.17, en cuanto a la desviación promedio es de 1.0023, final mente el promedio del error promedio es .077 para los 43 ítems en los 189 casos encuestados.

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 31 - Prueba t instrumento cuantitativo, nivel de significancia

Prueba para una muestra						
	Valor de prueba = .999					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Cada día hay nuevos retos en la biblioteca.	51.438	160	.000	3.585	3.45	3.72
En la biblioteca se le da más importancia a los resultaos que a los procesos.	8.682	188	.000	.858	.66	1.05
Aquí los retos y desafios en la biblioteca estan más bien en función al logro final, que a los detalles del proceso.	8.249	188	.000	.779	.59	.97
Las innovaciones que se realizan constantemente en la biblioteca me resultan muy positivas.	30.388	188	.000	3.112	2.91	3.31
Me gusta emprender nuevos desafios en la biblioteca	33.905	188	.000	3.239	3.05	3.43
En la biblioteca cada día es muy alentador porque siempre surge un nuebo reto para afrontar.	34.349	188	.000	3.197	3.01	3.38

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS (2020).

El software en algunos casos[14] arroja el resultado de Sig = 0.000 como en la presente investigación, el cual se interpreta por redondeo como <0.001 hecho que

[14] https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/186413/09_ps-5331.pdf (p.9)

implica la comprobación de la hipótesis. Esto es, existe un grado estadísticamente suficiente de confianza para generalizar los resultados al universo poblacional.

4.3 Confiabilidad, fiabilidad y, validez de los instrumentos

Este análisis se realiza únicamente a los instrumentos: cuestionario socio-demográfico, y al cuestionario cerrado cuantitativo.

4.3.1 Estudio de confiabilidad del instrumento: sociodemográfico

"La confiabilidad se entiende como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes" (Hernández, 2014, p. 200). dicho requisito se cubre en el presente instrumento sociodemográfico toda vez que, esta se prueba, a partir del siguiente estudio de fiabilidad.

FOR AUTHOR USE ONLY

4.3.2 Estudio de fiabilidad del instrumento: sociodemográfico

Para visualizar el estudio de fiabilidad completo favor de dirigirse al siguiente enlace digital:

Tabla 32 - Estudio de fiabilidad instrumento: sociodemográfico

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	160	83.8
	Excluido	31	16.2

Total	191	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.119	.258	8

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

En este caso el coeficiente de fiabilidad de consistencia interna es bajo, sin embargo, el conjunto de preguntas tiene correlación con el constructo medido, así la pertinencia y fiabilidad del instrumento se justifica en su finalidad, que es la de informar sobre el contexto sociodemográfico, en el que se aplica la presente investigación.

FOR AUTHOR USE ONLY

4.3.3 Estudio de validez del instrumento: sociodemográfico

Entendemos por validez el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. La validez puede ser, de contenido, de criterio, de constructo, y de expertos (Hernández, 2014). Para el caso de la presente investigación, a razón del término establecido por el cronograma, se toma por estrategia la decisión de realizar la búsqueda exhaustiva de investigaciones que han medido las variables objeto de estudio para este trabajo.

Así, se resuelve utilizar un instrumento de medición ya elaborado y validado con antelación, mediante análisis estadístico multivariado y conceptual, adaptándolo en esta investigación al marco contextual de la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro

Regional de Educación Normal de Oaxaca. El instrumento de esta investigación, en sus tres secciones toma como referente el instrumento ya validado (Ovelar, 2013).

4.3.4 Estudio de confiabilidad del instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo

"En la práctica es casi imposible que una medición sea perfecta y generalmente se tiene un grado de error, hay diversos procedimientos para calcular la confiabilidad o fiabilidad de un instrumento de medición, todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad" (Hernández, 2014, p. 207). A continuación, los resultados del estudio de fiabilidad aplicado al instrumento en cuestión.

FOR AUTHOR USE ONLY

4.3.5 Estudio de fiabilidad del instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo

Tabla 33 - Estudio de fiabilidad instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	161	83.9
	Excluido[a]	31	16.1
	Total	192	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.713	.605	43

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa SPSS. (2020).

Para visualizar el estudio de fiabilidad completo favor de dirigirse a la liga:

https://drive.google.com/open?id=1KfRCrAgcO-VAiKY2HMTIghto07dyRe_t

4.3.6 Estudio de validez del instrumento: cuestionario cerrado cuantitativo

FOR AUTHOR USE ONLY

Como se expresa en el punto 4.1.3.4 el presente instrumento parte integrante de un instrumento compuesto por tres partes: sociodemográfico, cuestionario cuantitativo y cuestionario cualitativo, toma como referente un instrumento ya validado (Ovelar, 2013).

4.4 Análisis de datos cualitativos

A, diferencia del proceso cuantitativo, en el cualitativo primero se recolectan los datos para el análisis. En la indagación cualitativa no es así, en esta la acción fundamental consiste en recibir datos no estructurados obtenidos por cuestionarios abiertos como es el caso, de la presente investigación y darles estructura (Hernández, 2014, p. 200).

4.4.1 Reporte análisis Atlas ti.

El programa estadístico seleccionado para el análisis de los datos cualitativos es el software Atlas. Ti ©. En este orden de ideas, el uso de dicho programa, a partir, de la construcción de; códigos, memos y redes semánticas, permite la creación de constructos epistemológicos, compuestos por: conceptos, categorías, temas, patrones y, vínculos, que hilvanan los indicadores obtenidos por el instrumento cualitativo, y el contexto estudiado.

Dicha entrega representa un suplemento de sentido, que explica a profundidad la realidad contextual del objeto de estudio, al tiempo que relaciona el resultado de la presente investigación con el conocimiento preexistente, y existente en dicho espacio —perspectiva ecológica[15]—, dicho dialogo entre ciencias y saberes, es propiamente la construcción científica del conocimiento. Bajo dicha lógica crítica el reporte del instrumento cualitativo es el siguiente:

FOR AUTHOR USE ONLY

[15] "Este dialogo puede entenderse como lo que de Sousa «2009» ha llamado *ecología de saberes*, es decir, la posibilidad de que la ciencia no entre como monocultura sino como como parte de una ecología más amplia de saberes donde el saber científico pueda dialogar con el saber laico, con el saber popular, con el saber de los indígenas, con el saber de las poblaciones urbanas marginales, con el saber campesino" (Briseño, 2015, p. 3).

Figura 28 - Nube de palabras

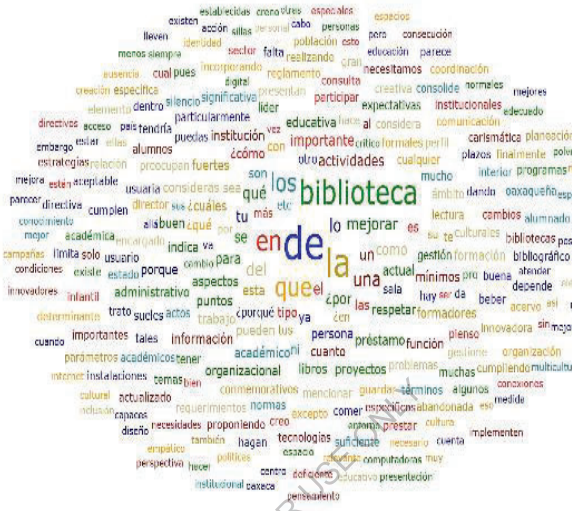
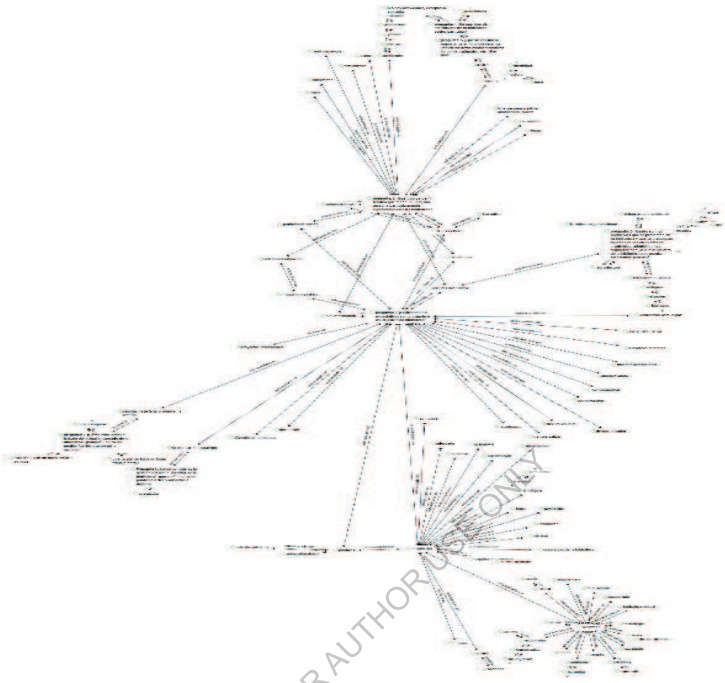

en
de
la
que
los
biblioteca
lo mejorar
una
el
se
tu
qué
más
del
para
porque
usuario
administrativo
puntos
aspectos
esta
actual
mínimos
sala
huy
respetar
formadores
préstamo
función
persona
académico
cuanto
organizacional
libros
proyectos
información
importantes
tales
trato
sucios
actos
trabajo
pueden
tener
parámetros
académicos
instalaciones
temas
actualizado
requerimientos
normas
proponiendo
hagen
tecnologías
suficiente
computadoras
institucional
pensamiento
educativa
actividades
institución
alumnos
participar
expectativas
institucionales
consulta
necesitamos
coordinación
educación
parece
población
consecución
personas
falta
sector
realizando
significativa
particularmente
dentro
silencio
líder
creativa
consolide
normales
mejores
comunicación
carismática
planeación
formales
perfil
plazos
finalmente
polvo
interior
programas
realidad
ámbito
dando
oaxaqueño
especializado
lectura
cambios
alumnado
prestar
culturales
bibliotecas
posible
percibe
gestión
formación
bibliográfico
partir
atender
depende
buena
beber
acervo
nuestro
innovadora
sin
mejoren
pleno
organización
multicultural
cumpliendo
muchas
conexiones
medide
abandonada
cuenta
implementen
muy
preventión
educativo
centro
políticas
hacer
perspectiva
empático
necesidades
también
capaces
diseño
inclusión
cultural
conmemorativos
mencionar
excepto
comer
términos
algunos
guardar
problemas
cultura
prestar
creo
tener
bien
organización
innovadores
infantil
determinante
cuando
condiciones
existe
campañas
límita
solo
conocimiento
mejor
académica
encargado
indica
cambio
va
alabuen
¿qué
director
directivas
cumplen
panoos
mejora
estén
aceptable
usuaria
considerás
sea
¿cuáles
son
otro
cualquier
mucho
importante
crítico
con
¿cómo
vez
al
considera
directivos
acceso
país
tendría
puedas
embargo
estar
estrategias
relación
preocupan
fuertes
alumnos
elemento
creación
especifica
digital
presentan
incorporando
reglamento
cual
pues
ausencia
menos
siempre
lleven
existen
acción
establecidas
cabo
personas
pero
consecución
sector
falta
realizando
población
esto
educación
parece
necesitamos
coordinación
participar
expectativas
institucionales

Figura 29 - Redes semánticas



FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa Atlas ti ©. (2020).

La red semántica que antecede muestra de manera esquemática el tipo de: asociación, causa y, pertenencia de las preguntas del instrumento cualitativo en relación a las categorías generadas por las respuestas de los y las encuestadas. Sus implicaciones giran en torno a la construcción de un constructo epistemológico que expresa la necesidad de crear una biblioteca de avanzada en el CRENO.

Para visualizar el mapa de bits de la figura que antecede dirigirse por favor al siguiente link:

https://drive.google.com/open?id=16XJTyCqat6Q2DKacyA9ssuNobbDhBNlV

La gestión de los directivos es adecuada sin embargo cuentan con muchas áreas de oportunidad, siendo el tema de mayor importancia: generar políticas de acción afirmativa y reglamentos institucionales, dirigidos a transversalizar la igualdad en las relaciones de poder al interior de la institución educativa y la biblioteca *Abraham Castellanos*, esto se traduce en la implementación de proyectos innovadores como vehículos del cambio. (Pregunta 1).

En cuanto a los encargados si bien su trabajo es aceptable, tienen la obligación de capacitarse y actuar de modo proactivo coadyuvando con políticas encaminadas a la promoción de la lectura y la cultura. De igual forma habrán de contar con enfoque de derechos humanos, conocer los paradigmas críticos, e interculturales, siendo capaces de brindar así, atención empática a los distintos grupos poblacionales, que en su momento fungirán como usuarios de la biblioteca. (Pregunta 2).

FOR AUTHOR USE ONLY

En relación al perfil, que habría de ostentar una persona significativa para la biblioteca, es indiscutible que tendría que contar con las competencias en el área de bibliotecología y ciencias de la información, sin embargo, eso no es suficiente para las y los funcionarios de la biblioteca *Abraham castellanos*, esto debido a que, además, es necesario que estén comprometidos con su función y conscientes del alcance de su proceder. Finalmente, la persona significativa para generar y guiar al cambio en la biblioteca *Abraham Castellanos*, es aquella dotada con habilidades comunicativas de corte dialógico y democratizador, además de conocer con detenimiento la realidad contextual de la institución. (Pregunta 3).

En lo relativo, a las actividades usuales dentro de la biblioteca, el espacio solo es utilizado para préstamo, lectura y elaboración de trabajos académicos —

específicamente por alumnos y alumnas, que cursan los últimos semestres para la elaboración de su documento recepcional. (Pregunta 4).

No existe memoria histórica en la psique colectiva de la población del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, por tanto, no se percibe la presencia de identidad y pertenencia con la biblioteca, en consecuencia, no se rememoran eventos emblemáticos que exalten la vida histórica de la biblioteca *Abraham Castellanos* (Pregunta 5).

En cuanto a las problemáticas de la biblioteca *Abraham Castellanos* que preocupan a la población del CRENO, tenemos que; la biblioteca es perfectible en al menos tres dimensiones: primero, carece de estructura organizacional, es decir; procesos diseñados a partir de planeación estratégica tales como: dirección, administración, finanzas, clima laboral, liderazgo, gestión, motivación, evaluación. Segundo la infraestructura no es adecuada, existen deficiencias en las áreas de mobiliario en general, así mismo en la estructura arquitectónica, en la tecnología, así como en el acervo bibliográfico. Finalmente, el binomio operadores y cultura organizacional representan barreras al cambio. (Pregunta 6).

FOR AUTHOR USE ONLY

Por último, la expectativa es, contar con una biblioteca de avanzada, donde se viva la cultura y se produzcan nuevos conocimientos para el beneficio de la sociedad oaxaqueña y más allá de sus límites territoriales. (Pregunta 7).

Para visualizar el informe del documento analizado por Atlas.t © correspondiente al instrumento: cuestionario abierto cuantitativo, dirigirse al siguiente enlace:

https://drive.google.com/open?id=1O4D9NJ6t-7ulZVI6cRlOhsbrcpZYq76P

4.4.2 Distribución de frecuencias análisis de contenido instrumento: cualitativo

El objetivo de incluir preguntas abiertas en el instrumento de recogida de datos fue el de profundizar en el conocimiento de los valores, prácticas, símbolos y, rituales, compartidos al interior de la institución en cuestión, así como el grado de consenso entre los miembros que la integran (Ovelar, 2013).

Así, la falta de consenso en las respuestas vertidas en el instrumento en cualitativo en cuestión, denotan una cultura organizacional débil en la biblioteca Abraham castellanos y el Centro Regional de educación Normal de Oaxaca, esto representa áreas de oportunidad para la innovación y el cambio hacia una cultura organizacional fuerte (Ovelar, 2013), "El núcleo de las culturas organizacionales lo es las prácticas culturales" (GEPU, 2017). En este orden de ideas, a continuación, se muestra la distribución de frecuencias en relación con las opiniones compartidas que tiene la muestra representativa en relación con aspectos de la biblioteca y su función.

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 34 - Distribución de Frecuencias Instrumento Cualitativo

Unidad de análisis (categorías)	Subcategorías	Código	Análisis de frecuencia	Porcentaje
Opiniones compartidas sobre la	Excelente	E	2	1.05 %
	Muy Buena	MB	6	3.17 %
	Buena	B	50	26.45 %

Tabla 34 - Distribución de Frecuencias Instrumento Cualitativo

Unidad de análisis (categorías)	Subcategorías	Código	Análisis de frecuencia	Porcentaje
gestión del director de la biblioteca	Regular-aceptable	R	5	2.64 %
	Mala-insuficiente	M	9	4.76 %
	No sabe- no responde	ns-nr	117	61.90 %
Total			189	100.00 %
Pregunta número 1				
Unidad de análisis (categorías)	Subcategorías	Código	Análisis de frecuencia	Porcentaje
Opiniones compartidas sobre la gestión del encargado de la biblioteca	Excelente	E	1	0.52 %
	Muy Buena	MB	13	6.87 %
	Buena	B	54	28.57 %
	Regular-aceptable	R	8	4.23 %
	Mala-insuficiente	M	6	3.17 %
	No sabe- no responde	ns-nr	107	56.61 %
Total			189	100.00 %
Pregunta número 2				
Opiniones compartidas sobre el perfil que debería	Académico intelectual bien formado académicamente preparado	A	20	10.58 %

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 34 - Distribución de Frecuencias Instrumento Cualitativo

Unidad de análisis (categorías)	Subcategorías	Código	Análisis de frecuencia	Porcentaje
tener un líder para la biblioteca	Ético, honesto, que cumple y hace cumplir las normas, que se preocupa por los intereses institucionales	E	12	6.34 %
	buen gestor, carismático, que se preocupa por los intereses institucionales, que planifica y tiene objetivos claros, que anima, motiva y lucha por los ideales	G	13	6.87 %
	Otras respuestas	or	29	15.34 %
	No sabe no responde	ns-nr	115	60.84 %
Total			189	100.00 %

Pregunta número 3

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 34 - Distribución de Frecuencias Instrumento Cualitativo

Unidad de análisis (categorías)	Subcategorías	Código	Análisis de frecuencia	Porcentaje
Unidad de análisis (categorías)	Subcategorías	Código	Análisis de frecuencia	Porcentaje
Actividades compartidas	Congresos, seminarios y, talleres	C	15	7.93 %
	Ciencia, investigación, jornada de jóvenes investigadores	I	8	4.23 %
	Servicio comunitario, extensión	E	0	0 %
	Varias	V	1	0.52 %
	Ninguna	N	36	19.04 %
	otras respuestas	Or	18	9.52 %
	no sabe- no responde	ns-nr	111	58.73 %
Total			189	100.00 %
Pregunta número 4				
Opiniones compartidas sobre lo que se considera	Lo académico	A	14	7.40 %
	Lo ético, lo honesto, la responsabilidad	E	0	0 %

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 34 - Distribución de Frecuencias Instrumento Cualitativo

Unidad de análisis (categorías)	Subcategorías	Código	Análisis de frecuencia	Porcentaje
importante en la biblioteca	El esfuerzo para el cumplimiento de metas	M	0	0 %
	Celebración de fechas patrias, fechas conmemorativas institucionales	F	6	3.17 %
	Otras respuestas	Or	28	14.81 %
	No sabe, no responde	ns-nr	141	74.60 %
Total			189	100.00 %
	Pregunta número 5			
Opiniones compartidas sobre los problemas que preocupan en la biblioteca	Falta formación del responsable de la biblioteca, falta más atención de su parte, responsabilidad, puntualidad	F	0	0 %

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 34 - Distribución de Frecuencias Instrumento Cualitativo

Unidad de análisis (categorías)	Subcategorías	Código	Análisis de frecuencia	Porcentaje
	Falta de infraestructura adecuada, equipamiento y/o materiales, falta mejor presupuesto	IE	14	7.40 %
	No hay ningún problema	N	13	6.87 %
	Otras respuestas	Or	38	20.10 %
	No sabe, no responde	ns-nr	124	65.60 %
Total			189	100.00 %
	Pregunta número 6			
Expectativas compartidas sobre el futuro de la biblioteca	Que la biblioteca me brinde la posibilidad de ser un buen profesional, capacitado, competente para trabajar bien	BP	5	2.64 %
	Que la biblioteca siga igual	SM	0	0 %

FOR AUTHOR USE ONLY

Tabla 34 - Distribución de Frecuencias Instrumento Cualitativo

Unidad de análisis (categorías)	Subcategorías	Código	Análisis de frecuencia	Porcentaje
	Colaborar con la biblioteca	A	0	0 %
	Ninguna	N	0	0 %
	Otras respuestas	Or	68	35.97 %
	No sabe, no responde	ns-nr	116	61.37 %
Total			189	100.00 %

Pregunta número 7

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

4.4.3 Gráficos de frecuencia, unidades de análisis instrumento cualitativo

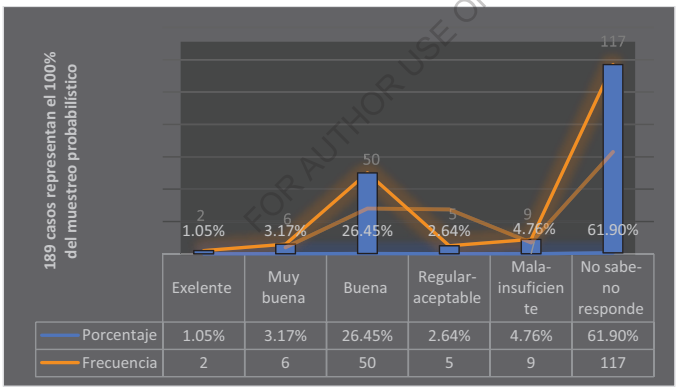
A, continuación, se representan de manera gráfica los resultados obtenidos por las unidades de análisis, y subcategorías en relación con las opiniones compartidas que la muestra poblacional tiene en relación con la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO y, su función.

Cabe destacar que, a partir, de dicha herramienta es observable el grado de abstencionismo de los participantes siendo en promedio de más del 50 % en el total de los casos, en los que, se ha optado por elegir la subcategoría: no sabe no responde. Esto deja claro la presencia de una cultura organizacional débil, con amplias

oportunidades para construir o recuperar su identidad institucional, esto desde el liderazgo y la innovación que coloca la cultura organizacional como punta de lanza.

4.4.3.1 Opiniones compartidas sobre la gestión del director de la biblioteca

Figura 30 - Gestión del director de la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO



FOR AUTHOR USE ONLY

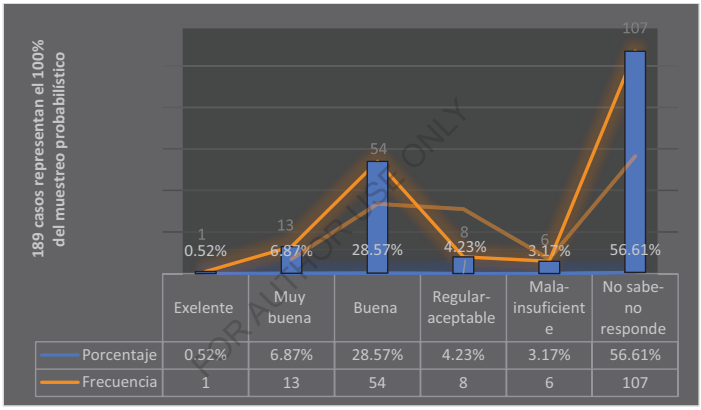
Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

La gráfica que antecede refleja mayor prevalencia en las actitudes de la muestra representativa para esta pregunta, dirigida hacia el desconocimiento y la falta de participación con un 61.90% relacionados con a la gestión del directivo de la

biblioteca, esto es una frecuencia de 117 casos. El menor porcentaje corresponde a una valoración excelente con un 1.05%.

4.4.3.2 Opiniones Compartidas sobre la gestión del encargado de la biblioteca

Figura 31 - Gestión del encargado de la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO

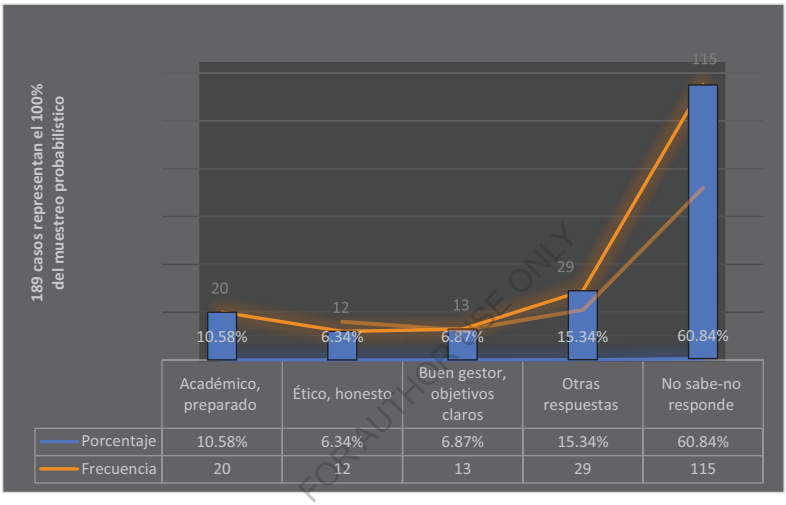


Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

La gráfica que antecede refleja mayor prevalencia en las actitudes de la muestra representativa para esta pregunta, dirigida hacia el desconocimiento y la falta de participación con un 56.61% relacionados con a la gestión del encargado de la biblioteca, esto es una frecuencia de 107 casos. El menor porcentaje corresponde a una valoración excelente con un 0.52%.

4.4.3.3 Opiniones compartidas sobre el perfil que debería tener un líder para la biblioteca

Figura 32 - Perfil de un (a) líder para la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO

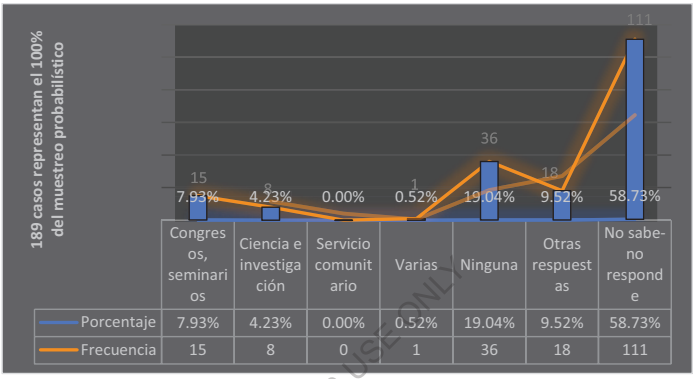


Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

La gráfica que antecede refleja mayor prevalencia en las actitudes de la muestra representativa para esta pregunta, dirigida hacia el desconocimiento y la falta de participación con un 60.84% relacionados con el perfil idóneo de un líder en la biblioteca, esto es una frecuencia de 115 casos. El menor porcentaje corresponde a la valoración relacionada con un perfil basado en lo ético y lo honesto con un 1.05%.

4.4.3.4 Actividades compartidas

Figura 33 - Actividades en la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO



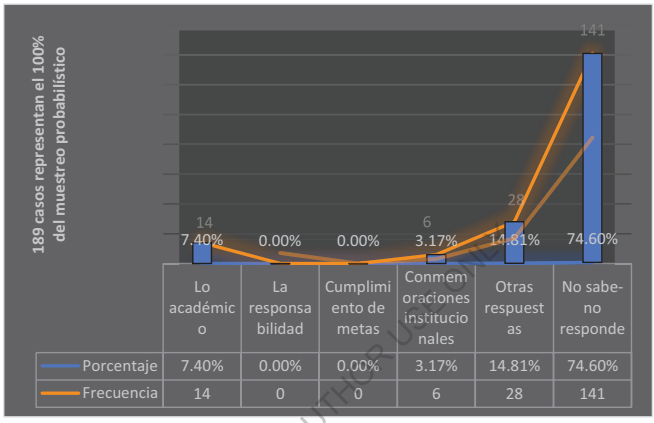
Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

La gráfica que antecede refleja mayor prevalencia en las actitudes de la muestra representativa para esta pregunta, dirigida hacia el desconocimiento y la falta de participación con un 58.73% relacionados con el tipo de actividades desarrolladas en la biblioteca, esto es una frecuencia de 111 casos. El menor porcentaje corresponde a una valoración relacionada con el servicio comunitario con un 0.00%

4.4.3.5 Opiniones sobre lo que se considera importante en la biblioteca

Figura 34 - Lo considerado importante en la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO

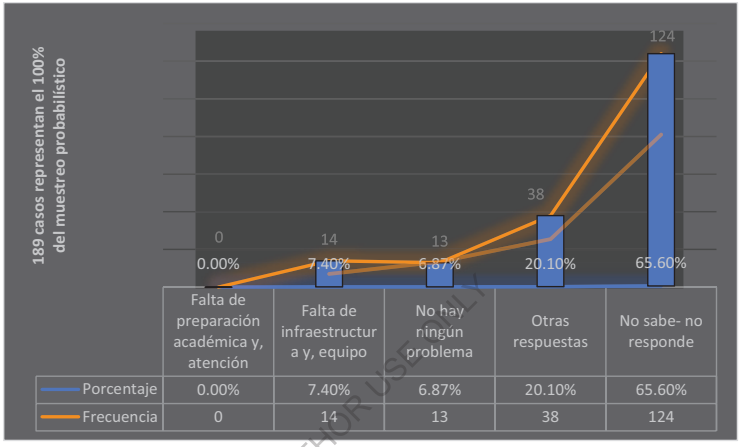


Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

La gráfica que antecede refleja mayor prevalencia en las actitudes de la muestra representativa para esta pregunta, dirigida hacia el desconocimiento y la falta de participación con un 74.60% relacionados con lo considerado importante en la biblioteca, esto es una frecuencia de 141 casos. El menor porcentaje corresponde a valoraciones relacionadas con la responsabilidad y el cumplimiento de metas ambas con un 0.00% y, 0 frecuencias.

4.4.3.6 Opiniones compartidas sobre los problemas que preocupan en la biblioteca

Figura 35 - Lo que preocupa en la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO



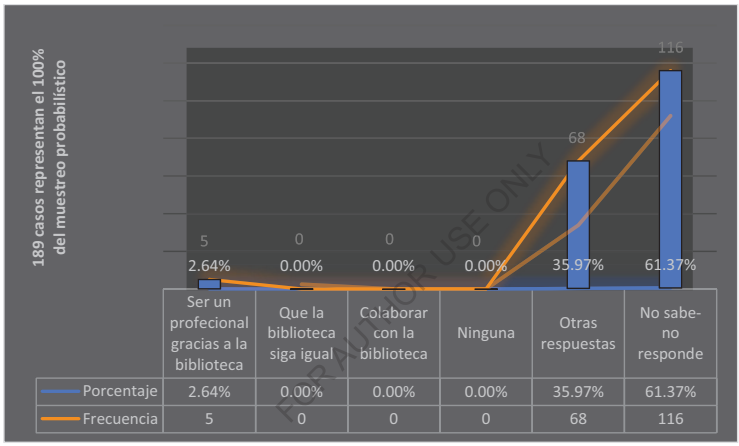
Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

La gráfica que antecede refleja mayor prevalencia en las actitudes de la muestra representativa para esta pregunta, dirigida hacia el desconocimiento y la falta de participación con un 65.60% relacionados con las problemáticas que preocupan en la biblioteca, esto es una frecuencia de 124 casos. El menor porcentaje corresponde a una valoración relacionada con la falta de preparación académica y, atención con un 0.00%

4.4.3.7 Expectativas compartidas sobre el futuro de la biblioteca

Figura 36 - Expectativas del futuro de la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO

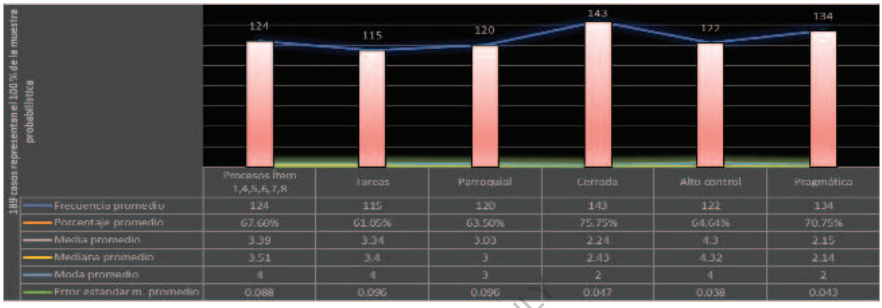


Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

La gráfica que antecede refleja mayor prevalencia en las actitudes de la muestra representativa para esta pregunta, dirigida hacia el desconocimiento y la falta de participación con un 61.73% relacionados con el tipo de actividades desarrolladas en la biblioteca, esto es una frecuencia de 116 casos. El menor porcentaje de expectativas corresponde a las categorías: que la biblioteca siga igual, colaborar con la biblioteca, ninguna, todas con un 0.00%.

4.4.3.8 Interpretación del análisis de los resultados

Figura 37 - Respuesta a pregunta central de investigación enfoque cuantitativo



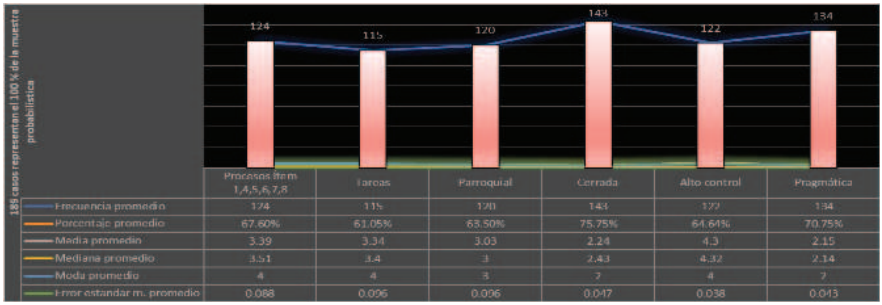
	Procesos Item 1,4,5,6,7,8	Tareas	Parroquial	Cerrada	Alto control	Proyectático
Frecuencia promedio	124	115	120	143	122	134
Porcentaje promedio	67.60%	61.05%	63.50%	75.75%	64.64%	70.75%
Media promedio	3.39	3.34	3.03	2.24	4.3	2.15
Mediana promedio	3.51	3.4	3	2.43	4.32	2.14
Moda promedio	4	4	3	2	4	2
Error estándar m. promedio	0.088	0.096	0.096	0.047	0.038	0.043

FOR AUTHOR USE ONLY

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

Se determinó que el tipo de CULTURA ORGANIZACIONAL (CO) en el Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, es mayormente de tipo: CERRADA, con una frecuencia promedio de 143 casos, y un porcentaje promedio de 75.75 %, hecho que de acuerdo con Hofstede 1999, implica: una alta distancia al poder, un manejo sigiloso de la información en la institución, generando que incluso al paso de los años, las personas sientan que no encajan dentro de la organización.

Figura 38 - Respuesta a preguntas secundarias de investigación 3 y 4

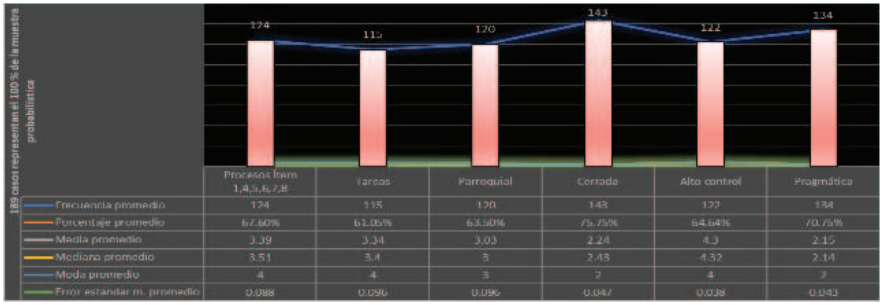


Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

3) La CO, se orienta a los PROCESOS, 124 FP y 67.60 %, esto implica: que en dicha institución se evita tomar riesgos y los esfuerzos son limitados Hofstede 1999. 4) La CO, se orienta a las TAREAS* —pese a ser la menor, cuenta con mayor consenso—,115 FP y 61.05 %, esto implica: que las decisiones en esta institución no son tomadas de forma democrática, además de mostrar, poco interés por parte de la organización hacia el trabajador Hofstede 1999.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 39 - Respuesta a preguntas secundarias de investigación 5 y 6

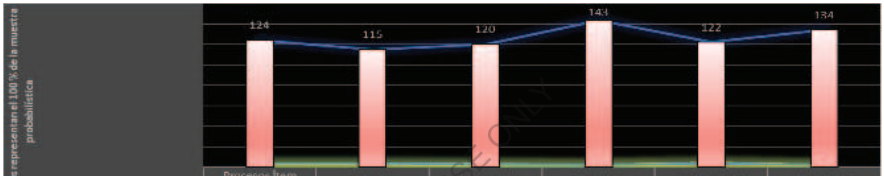


Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

5) La CO, se orienta a PARROQUIAL, 120 FP y 63.50 %, esto implica: que no se toma en cuenta el perfil profesional para desempeñar las funciones laborales en la organización Hofstede 1999.

6) La CO, se orienta a CERRADA, 143 FP y 75.75 %, esto implica: el manejo sigiloso de la información en la organización Hofstede 1999.

Figura 40 - Respuesta a preguntas secundarias de investigación 7 y 8



	Procesos Ítem 1,4,5,6,7,8	Tareas	Parroquial	Cerrada	Alto control	Pragmática
Frecuencia promedio	124	115	120	143	122	134
Porcentaje promedio	67.60%	61.05%	63.50%	75.75%	64.64%	70.75%
Media promedio	3.39	3.34	3.03	2.24	4.3	2.15
Mediana promedio	3.51	4.4	3	2.43	4.37	2.14
Moda promedio	4	4	3	2	4	2
Error estandar m. promedio	0.088	0.096	0.096	0.017	0.038	0.013

FOR AUTHOR USE ONLY

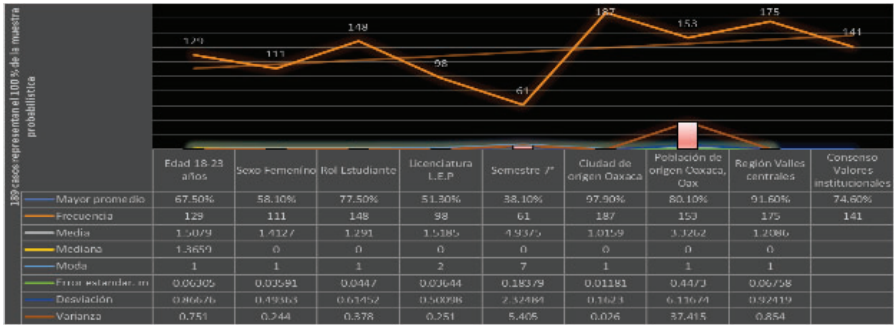
Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

7) La CO, se orienta a ALTO CONTROL, 122 FP y 64.64 %, esto implica: dar importancia al cumplimiento de horarios y, la restricción oficial de realizar bromas en el trabajo Hofstede 1999.

8) La CO, se orienta a PRAGMÁTICA, 134 FP y 70.75 %, esto implica: que es de mayor importancia para la institución obtener resultados concretos a corto plazo, que realizar procedimientos tediosos Hofstede 1999.

Figura 41 - Respuesta a preguntas secundarias de investigación 1, y, 9

(enfoque cualitativo)



189 casos representan el 100 % de la muestra probabilística	Edad 18-23 años	Sexo Femenino	Rol Estudiante	Licenciatura L.E.P	Semestre 7°	Ciudad de origen Oaxaca	Población de origen Oaxaca, Oax	Región Valles centrales	Consenso Valores institucionales
Mayor promedio	67.50%	58.10%	77.50%	51.30%	38.10%	97.90%	80.10%	91.60%	74.60%
Frecuencia	129	111	148	98	61	187	153	175	141
Media	1.5079	1.4127	1.291	1.5185	4.9375	1.0159	3.3262	1.2086	
Mediana	1.3659	0	0	0	0	0	0	0	
Moda	1	1	1	2	7	1	1	1	
Error estándar m	0.06305	0.03591	0.0447	0.03644	0.18379	0.01181	0.4473	0.06758	
Desviación	0.86676	0.49363	0.61452	0.50098	2.32484	0.1623	6.13674	0.92419	
Varianza	0.751	0.244	0.378	0.251	5.405	0.026	37.415	0.854	

Fuente: *Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).*

FOR AUTHOR USE ONLY

1) El grupo etario promedio en la institución oscila entre los 18 y, 23 años de edad, 129 F y 67.50 %. La *sex ratio* indica que por cada 2 mujeres existe un hombre en la institución 111 F y 58.10 %. El rol de mayor frecuencia es el de estudiante de L.E.P. El universo es de origen mayormente Oaxaqueño y, de la región del valle central. 9) Existe consenso en relación con la indiferencia respecto a los valores institucionales.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación, se entregan los resultados obtenidos por la presente investigación, haciendo la relación entre estos y los diversos elementos teórico-metodológicos que integran esta investigación, así como las aportaciones que esta investigación representa en el ámbito institucional y estatal. La CULTURA ORGANIZACIONAL, representar oportunidades para planificar, mantener y, mejorar continuamente el desempeño de los procesos de la biblioteca Abraham Castellanos y, la institución educativa CRENO en general, la problemática surge al momento que se ignora el tipo de cultura presente en dicha institución.

Los resultados obtenidos por la presente investigación nos permiten responder a cada una de las preguntas que nos planteamos para este estudio, en consecuencia, dar cumplimiento al objetivo general y específicos, así como comprobar la hipótesis planteada. En este orden de ideas:

FOR AUTHOR USE ONLY

El objetivo general: “determinar el tipo de CULTURA ORGANIZACIONAL presente en la biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, para optimizar su funcionamiento”, ha sido cumplido toda vez que a partir de la investigación exploratoria y documental informativa, así como del análisis de los datos vertidos por los instrumentos en cada caso, hiso posible construir un estado del arte, operacionalizar variables y teorizar, determinando así, teórico-metodológica y, estadísticamente el tipo de cultura organizacional presente en la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO.

La propuesta teoría de Geert Hofstede 1999, a partir de su modelo de medición de la cultura organizacional, brinda soporte al instrumento cuantitativo de medición en la presente investigación —de carácter mixto—, siendo en virtud del cual, que se da respuesta a las preguntas de investigación, al tiempo que se posibilita el cumplimiento de los objetivos de esta investigación, en ambos casos focalizados desde un enfoque cuantitativo. A partir, de la orientación de sus dimensiones se obtienen resultados que a la postre triangulan con otras entregas dentro de la presente investigación.

La metodología jugó un papel esencial para la obtención de resultados revestidos de validez y confiabilidad, que además mostraran un aspecto amplio de las prácticas culturales al interior de la biblioteca e institución educativa en cuestión. Así el enfoque metodológico mixto permitió ahondar en el estudio de los elementos culturales que hicieron posible describir el tipo de Cultura Organizacional presente en la biblioteca. En este orden de ideas, el análisis estadístico cuantitativo y cualitativo permitió revestir de validez y fiabilidad el presente esfuerzo académico.

FOR AUTHOR USE ONLY

A continuación, se presentan, los resultados conclusivos del estudio por variable analizada desde el enfoque cualitativo, cuantitativo y, las dimensiones de Hofstede.

5.1 Conclusiones por variable de estudio e, instrumento

La medición de la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca *Abraham Castellanos* según la teoría de Geert Hofstede 1999 —esto es, los resultados obtenidos por el instrumento cuantitativo—, revela que esta se encuentra más bien orientada hacia los *procesos* que a los resultados, esto significa que en dicha biblioteca se evita tomar riesgos y los esfuerzos son limitados.

Así mismo de acuerdo a dicha medición, la cultura organizacional de esta biblioteca se orienta hacia las *tareas* lo cual implica que las decisiones en esta institución no son tomadas de forma democrática, además de mostrar, poco interés por parte de la organización hacia el trabajador. Por otra parte, LA CULTURA ORGANIZACIONAL en dicho espacio, resulta orientarse hacia una cultura *parroquial*, lo que significa que no se toma en cuenta el perfil profesional para desempeñar las labores,

Así mismo, esta CULTURA ORGANIZACIONAL se encuentra orientada hacia la dimensión *cerrada* lo que implica el manejo sigiloso de la información, por otra parte, dicha CULTURA ORGANIZACIONAL se orienta a un *alto control,* lo que se traduce en la importancia de cumplir con horarios y, que no es permitido oficialmente el realizar bromas en el trabajo.

FOR AUTHOR USE ONLY

Por último, la cultura organizacional en la biblioteca *Abraham Castellanos* se orienta hacia la dimensión *pragmático,* esto significa que es de mayor importancia para la institución obtener resultados concretos a corto plazo que realizar procedimientos tediosos. A continuación, los datos concluyentes obtenidos en la presente investigación, a partir de la interpretación de frecuencias entregadas por las tres secciones del instrumento mixto empleado en esta investigación.

De este modo, con base en los resultados obtenidos y su interpretación en la presente investigación, se da respuesta al planteamiento del problema determinando para esta investigación que:

A) *Cuantitativamente.* Que la CULTURA ORGANIZACIONAL, presente en la biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, es mayormente de tipo: ORIENTADA HACIA CERRADA. Según las dimensiones de Geert Hofstede 1999, esto implica una distancia alta al poder, esta aportación es un ejercicio de transparencia y evaluación institucional que posibilita el cambio cultural y la optimización del funcionamiento de la biblioteca Abraham Castellanos.

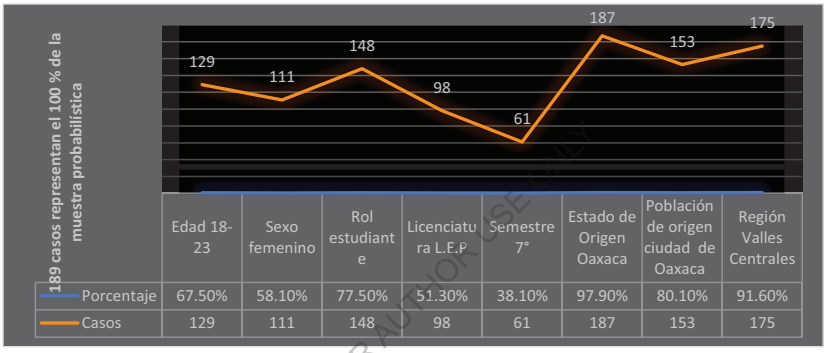
B) *Cualitativamente*. Que la CULTURA ORGANIZACIONAL, presente en la biblioteca Abraham Castellanos, así como en el Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca es de tipo DÉBIL, toda vez que, el bajo consenso en relación con los valores Institucionales de la muestra representativa así lo demuestra, esto implica un abanico de oportunidades con vías de mejora, para la biblioteca Abraham Castellanos y la institución educativa. Esta aportación posibilita la implementación de estrategias para fortalecer la identidad, valores y, filosofía en la biblioteca Abraham Castellanos y el Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. En su conjunto los resultados o meta inferencias obtenidos por el instrumento en sus tres secciones, brindan certeza respecto al diseño de planes y objetivos, que, una vez cumplidos a la luz de la planeación estratégica, posibilitan la optimización del funcionamiento de la biblioteca Abraham Castellanos del CRENO.

FOR AUTHOR USE ONLY

En este orden de ideas, la hipótesis es comprobada toda vez que: se determina el tipo de CULTURA ORGANIZACIONAL presente en la Biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca,

hecho que permite diagnosticar las relaciones interpersonales de sus usuarios mediante la interpretación de los resultados, haciendo posible la construcción de recomendaciones y sugerencias en la presente investigación.

Figura 42 - Conclusión, datos de mayor frecuencia, instrumento sociodemográfico



	Edad 18-23	Sexo femenino	Rol estudiante	Licenciatura L.E.P	Semestre 7°	Estado de Origen Oaxaca	Población de origen ciudad de Oaxaca	Región Valles Centrales
Porcentaje	67.50%	58.10%	77.50%	51.30%	38.10%	97.90%	80.10%	91.60%
Casos	129	111	148	98	61	187	153	175

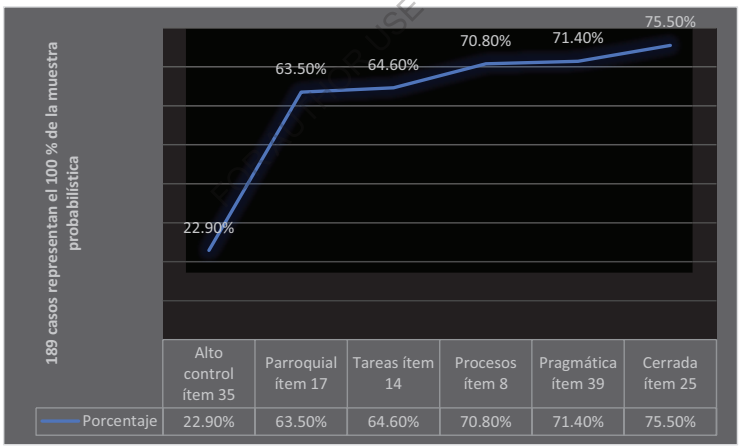
FOR AUTHOR USE ONLY

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

De la gráfica que antecede se desprende que el grupo etario de mayor frecuencia es el de 18-23 años con un porcentaje de 67.50% y 129 casos, es decir la población es mayormente estudiantil y jóvenes. El sexo con mayor frecuencia es el sexo femenino con 58.10%, es decir, existe mayor presencia de mujeres dentro del CRENO, una sex ratio de 2 a 1 esto refleja implicaciones en relación al tema de género. El rol con mayor frecuencia es el de estudiante con 77.50%, 98 casos, es decir la población es mayoritariamente de alumnos.

La licenciatura de mayor frecuencia es L.E.P con 51.30% y 98 casos, es decir la población estudiantil es mayoritariamente alumnos de la licenciatura en educación primaria. El semestre con mayor presencia de alumnado en esta investigación es el 7° con 38.10% y 61 casos. El estado de origen de los encuestados de mayor frecuencia es Oaxaca con 97.90% y, 187 casos. En cuanto a la población de origen de mayor frecuencia para los encuestados fue Oaxaca de Juárez., Oaxaca con 80.10% y 153 casos. Finalmente en cuanto a la región de origen de mayor frecuencia para los encuestados fue, la región de valles centrales con 91.60% y 115 casos, este dato refleja el acceso a la educación de grupos indígenas en el estado.

Figura 43 - Conclusión, datos de mayor frecuencia, instrumento cuantitativo



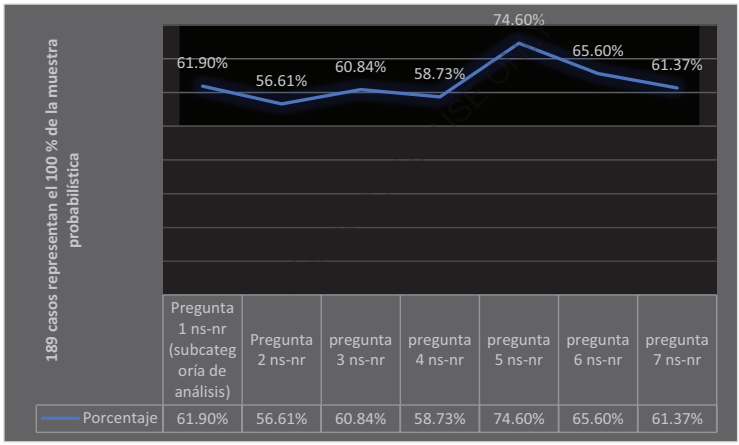
Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

Las categorías presentes en los ítems del instrumento cuantitativo reflejan mayor prevalencia en el siguiente orden de mayor a menor: CO orientada a Cerrada 75.50%, CO orientada a Pragmática 71.40%, CO orientada a Procesos 70.80%, CO

orientada a Tareas 64.60%, CO orientada a Parroquial 63.50%, CO orientada a Alto control 22.90%.

Nota: los porcentajes pertenecen al primer ítem de cada dimensión, correspondiéndoles el valor de la escala “muy de acuerdo” a excepción de la dimensión alto control, donde el valor asignado a la escala es en desacuerdo. Cabe mencionar que la orientación no de mayor frecuencia, sino la de mayor consenso por la muestra es la de tareas.

Figura 44 - Conclusión, datos de mayor frecuencia, instrumento cualitativo



Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

Las preguntas con mayor prevalencia son en orden descendente: pregunta 5 ns-nr, con un 74.60%. Pregunta 6 ns-nr con un 65.60%. Pregunta 1 ns-nr con 61.90%. Pregunta 7 ns-nr con 61.37%. Pregunta 3 ns-nr con 60.84%. Pregunta 4 ns-nr con 58 .73%. Pregunta 2 ns-nr con 56 .61%. Estos datos reflejan la presencia

de una cultura denominada por la academia como de tipo: débil[16], en el Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca.

5.2 Relación entre resultados y elementos metodológicos

Como se mencionó, se comprobó la hipótesis de investigación al determinar la orientación de la CULTURA ORGANIZACIONAL presente en la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal del Estado de Oaxaca, esto implicó dar respuesta y cumplimiento a preguntas y objetivos de investigación, tanto generales como específicos.

FOR AUTHOR USE ONLY

En cuanto a los hallazgos cualitativos, el resultado de la evaluación revela que los puntos de vista en la población del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, obtenidos por la sección cualitativa del instrumento o instrumento cualitativo, se traducen en la necesidad de un cambio sustancial de instalaciones, perspectiva, valores y cultura organizacional.

Se respondió al objetivo general de la presente investigación el cual fue: determinar el tipo de CULTURA ORGANIZACIONAL presente en la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, para optimizar su funcionamiento. Hecho que en consecuencia responde a la pregunta

[16] En este sentido cabe destacar que, según la literatura estudiada, una cultura es fuerte cuando los valores, manifiestos a través de un sistema de significados están claramente definidos y ampliamente difundidos, por lo tanto, en una cultura fuerte son estos valores los que rigen la conducta de los miembros de la organización, en una cultura débil, sin embargo, existen pocos significados compartidos, lo que conlleva una gran heterogeneidad tanto en la percepción de la realidad como en el comportamiento de las personas que la integran (Ovelar, 2013).

general de investigación que es: ¿Cuál es el tipo de la CULTURA ORGANIZACIONAL presente en la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca? En este mismo orden de ideas, los resultados presentados en la actual investigación responden a los objetivos secundarios y a las preguntas secundarias de investigación respectivamente.

Esto es, se ha explicado las características sociodemográficas de la muestra probabilística representativa del universo poblacional del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. En cuanto al objetivo específico y pregunta secundaria número 2, se ha encontrado un instrumento validado que permitió a la biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, realizar estudios sistemáticos sobre su cultura organizacional basados en la tipificación de Hofstede.

FOR AUTHOR USE ONLY

Determinando que la CULTURA ORGANIZACIONAL en la biblioteca Abraham Castellanos se orienta a: proceso, tareas, parroquial, cerrada, alto control y, pragmática, distinguiéndose estadísticamente la orientación de cultura cerrada. Así mismo, cabe destacar que para llegar a dicha determinación del tipo de cultura organizacional presente en la biblioteca del CRENO, fue necesario: establecer, especificar, examinar, resolver, reconocer, e interpretar la orientación de la cultura organizacional presente en dicha biblioteca como parte de los objetivos específicos en la presente investigación.

Finalmente, como punto crucial del cumplimiento de los objetivos específicos de la presente investigación, se evaluó cualitativamente el nivel de consenso de la muestra representativa a partir del cuestionario cualitativo del instrumento validado-

tropicalizado, tomado como referencia teórico-metodológica para esta investigación. Dicho análisis de frecuencia sobre las unidades de análisis precodificadas, arroja oportunidades para el robustecimiento de la cultura organizacional del CRENO, toda vez que visibiliza un bajo nivel de consenso respecto a los valores culturales institucionales, esto implica que el CRENO no tiene una cultura organizacional fuerte.

5.3 Triangulación de resultados

Una vez obtenidos los resultados de los análisis cuantitativo y cualitativo, se procede a realizar las inferencias mixtas o meta inferencias (Hernández, 2014, p. 577). Esto se logra expresar de forma simple con la siguiente relación: resultado cuantitativo + el resultado cualitativo = a meta inferencia. Esto es, biblioteca de avanzada + cultura organizacional orientada a; procesos, tareas, parroquial, cerrada, alto control y, pragmática, requiere deseablemente fortalecer las áreas de oportunidad de mejora siguientes, para no configurar barreras a dicho cambio.

FOR AUTHOR USE ONLY

En lo relativo a la orientación procesos es deseable fomentar la creatividad e innovación, esto implica salir del área de confort, romper con dogmas, y tradiciones que impidan un desarrollo “éticamente legitimado” (Dussel, 2017). En cuanto a la orientación tareas, un liderazgo democrático y reconocimiento de las personas como punto de partida de cualquier acción, exaltando el sentido y valor de lo humano.

En Lo que atañe a, parroquial cumplir con el perfil profesional es necesario para el pleno desarrollo de las tareas asignadas sin olvidar el compromiso social. En cuanto a la orientación cerrada, es necesario crear sistemas comunicativos dialógicos. En lo tocante a la orientación alto control, es pertinente para cumplir con metas y objetivos

institucionales, siendo necesario fomentarla y conservarla, pero dirigida a objetivos plenamente válidos por su justificación desde una perspectiva crítica. Finalmente, en lo que va por la orientación pragmática es deseable y necesario contar con identidad, ética y filosofía institucional.

5.4 Recomendaciones y sugerencias

Es muy importante reducir la distancia al poder en el entorno institucional de la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. Esto implica un reforzamiento en la dimensión de la CULTURA ORGANIZACIONAL denominada: *personas* —indicador crucial obtenido en esta investigación—, VS *preocupación por el trabajo* orientándose hacia *personas,* este sutil hecho implicará la posibilidad certera de comunicación dialógica en la población y la reducción de resistencias ante el cambio.

FOR AUTHOR USE ONLY

Es muy importante reducir la distancia al poder —desigualdad, exclusión, discriminación, violencias directas y simbólicas—, en el entorno institucional de la biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. Esto implica una reorientación hacia las dimensiones de la CULTURA ORGANIZACIONAL denominadas: ABIERTA & PERSONAS, toda vez que, el estudio arroja en esta última, el mayor grado de consenso hacia la dimensión TAREAS —que implica mayor énfasis en el trabajo y desinterés por las personas y sus necesidades.

Dicha reorientación a ABIERTA posibilita la comunicación dialógica-democrática en la población y la reducción de resistencias ante el cambio. Bajo esta lógica, la infraestructura, equipo tecnológico, condiciones laborales, nivel académico y,

relaciones sociales presentes en la institución, configuran un reflejo de la CO, presente en dicha institución. En este orden de ideas: es imperante intervenir mediante un proyecto que fije metas y objetivos estratégicos, a partir de la gestión integral de los riesgos generados por dicho entorno cultural.

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO 6

PROPUESTA

FOR AUTHOR USE ONLY

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

En el presente capítulo se entrega una propuesta de intervención para la biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. Dicha estrategia consiste en la implementación del Denominado: "PROYECTO DE INTERVENCIÓN PARA LA REORIENTACIÓN Y EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANICIONAL DE LA BIBLIOTECA ABRAHAM CASTELLANOS DEL CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN NORMAL DE OAXACA" esto, en un horizonte temporal del corto, mediano y, largo plazo.

Dicha propuesta justifica su necesidad en las opiniones, actitudes y, resultados obtenidos a, partir del análisis de los datos vertidos por los instrumentos de medición en la presente investigación. En cuanto al objetivo general de dicho proyecto: es situar a la biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, como una institución de avanzada[17], esto a partir, de la reorientación de su CULTURA ORGANIZACIONAL, que genera relaciones interpersonales fundadas en valores institucionales, así como la construcción de una adecuada infraestructura sustentable dotada de tecnologías de punta en la información y comunicación.

FOR AUTHOR USE ONLY

Todas las acciones que anteceden se planean desde un enfoque integral: de corte multidisciplinario y base filosófico-epistémica crítica. Por tal motivo la biblioteca

[17] No solamente la dimensión arquitectónica, y tecnológica son suficientes para hacer de la biblioteca *Abraham Castellanos* un espacio vivo que rememore su historia, dotando de identidad y pertenencia a sus usuarios y usuarias, al tiempo que reproduce estructuras culturales de gran valor para la sociedad Oaxaqueña —por ejemplo: el caso de los proyectos *bibliotecas para la paz en Colombia* (Castrillón, 2017). En este orden de ideas, el proyecto de intervención de la biblioteca *Abraham Castellanos* contempla, además, la incorporación de actividades culturales artísticas, de fomento a la lectura y de investigación científica (Valdez, 2013).

constituye un organismo vivo dirigido a fortalecer finalidades superiores que rebasan su ámbito institucional educativo, impactando en todas las instituciones del estado.

El objetivo específico primario del proyecto de intervención es la reproducción de marcos cognitivos estructurados desde culturas de paz. En este orden de ideas la violencia estructural anclada en la cultura nacional mexicana (Hofstede, 1999), configura un riesgo extensivo de origen antropógeno-antrópico que confluye en amenazas para sectores vulnerable de la población. En este orden de ideas la parte operativa del proyecto se realiza desde metodología de le gestión integral del riesgo (UNAM, 22 de junio de 2020).

De acuerdo con valdez, 2020[18] la violencia directa es efecto de la violencia estructural y es aprendida, reproducida, normalizada, invisibilizada y perpetuada en las instituciones y el discurso, manifestándose en forma de resistencia ante las asimetrías de poder en la vida social cotidiana dentro de un marco cultural ancestral de violencia. La biblioteca cobra relevancia como opción de cambio cultural ante dicha realidad social.

FOR AUTHOR USE ONLY

En la bibliotecología se entiende por *representaciones bibliotecarias* a todos aquellos conocimientos particulares sobre la institución bibliotecaria y sus prácticas sociales, técnicas y administrativas; así como a las dimensiones culturales en las que desarrolla la biblioteca su acción social, específicamente en las esferas simbólicas de la lectura, la escritura y la información. Se asume, que estas representaciones son elaboradas, difundidas y apropiadas por las comunidades de práctica bibliotecaria, con

[18] https://drive.google.com/file/d/1781McWnczuUfyIoVg5-n4yhBUjJshnXA/view?usp=sharing

el fin de hacer inteligible, explicable y comprensible ante la sociedad y otras comunidades su ser y hacer en el sistema social. Así pues, las representaciones bibliotecarias determinan las iniciativas que desarrollan las bibliotecas en la comunidad (Álvarez, 2009).

La transformación cultural de un macro escenario social comienza desde el micro fenómeno social de la biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, núcleo ético mítico en Dussel, 2020 —México un país colonial que requiere reformas estructurales en el campo educativo, núcleo y, presupuesto para el cambio cultural posible desde la descolonización del pensamiento. El lenguaje, la cultura y el discurso son elementos estructurales de los procesos de construcción social del conocimiento, la biblioteca como institución socializadora: reproduce, promociona y, anima la lectura (Álvarez, 2009).

FOR AUTHOR USE ONLY

Desde un enfoque crítico emancipatorio para bibliotecas escolares se plantean estudios dirigidos a analizar la incidencia de los discursos políticos de la lectura, escritura y oralidad presentes en el desarrollo y promoción de prácticas bibliotecarias escolares, así como, su impacto en la comunidad educativa (Álvarez, 2018). Esto es visibilizar las estructuras subyacentes del ejercicio del poder normalizado en las instituciones del estado.

La biblioteca, en su función social, cultural y educativa, puede ser partícipe en la transformación social de su entorno, creando enlaces de cooperación interinstitucionales, desarrollando acciones y estrategias encaminadas a la inclusión social y a la mejora de condiciones de los habitantes, la biblioteca pública no debe ser

ajena a las realidades y dificultades de la comunidad a la que atiende (Ceballos, 2018). Los contextos de vulnerabilidad y en particular los que se configuran en el marco del conflicto armado, han llevado a que las prácticas sociales y educativas retomen lentes deficitarios en los que niños, niñas y jóvenes son percibidos como víctimas o como victimarios, (Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud Colombia, 2017).

Los estudios sobre la paz trabajan en una perspectiva que se ha denominado el giro epistémico, concentrando los esfuerzos en estudiar la paz desde sus diversas formas de emergencia y, no solo desde las violencias, así la gran tarea ético-política de investigadores e investigadoras para la paz, es poner en evidencia y relevancia todas aquellas expresiones de paz, que han permitido la re-existencia de las comunidades desde sus propias potencialidades para vivir y, lograr procesos en los que reinventan sus propias formas de existir en medio de las múltiples conflictividades en las que habitan, sin concentrarse en las formas de violencia que las opacan e incluso las niegan (Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud Colombia, 2017).

FOR AUTHOR USE ONLY

La interdisciplinariedad es un importante rasgo de la propuesta de intervención en la biblioteca Abraham Castellanos. Competencias investigativas, informacionales y lecto-escriturales requieren de diferentes roles y procesos que apoyen el aprendizaje de los usuarios de información, en particular cuando se tienen en cuenta las dimensiones contextuales, disciplinares y educativas, en especial, la sinergia ante el desarrollo de competencias de diferente orden (Chacón, 2015).

El proyecto de intervención de la biblioteca Abraham Castellanos innova al tiempo que se alinea a las políticas y agendas internacionales de manera propositiva y descolonizaste. Las bibliotecas públicas híbridas brasileñas tienen un elevado potencial para articular propuestas defendiendo nuevas posturas y concepciones de diseminación de información, las estrategias de desarrollo de comunidades que desean adoptar el modelo híbrido para sus bibliotecas deben orientarse hacia el acceso a la información, por medio de políticas públicas, tecnologías y estructuras organizacionales como aporte para la ciudadanía de los individuos que interactúan socialmente en sus localidades (Da Silva, 2017).

La Red de Bibliotecas Rurales de Cajamarca es pensada desde y con Epistemologías del Sur, un proyecto bibliotecario intercultural que propone prácticas de decolonización del ser y el poder a través del saber y, un enfoque teórico-metodológico hermenéutico-crítico que parte de una revisión documental (Duque, 2017).

FOR AUTHOR USE ONLY

La relevancia del fenómeno de la información en el contexto de la llamada sociedad de la información, considera ya como una especie de precondición de la democracia el derecho fundamental a la información (Fuentes, 2014). Algunos proyectos bibliotecarios exploran las representaciones de la violencia política en la literatura infanto-juvenil, esto es, las memorias y los modos de apropiación del pasado como relatos comunicables que contribuyen a la construcción de sentidos para el futuro (García, 2016). La relación entre archivos, derechos humanos y memoria colectiva ha venido ocupando un lugar cada vez más destacado en la esfera pública, en los discursos académicos y políticos (Giraldo, 2017).

La biblioteca en América Latina, a partir de una aproximación filosófica y antropológica, plantea la perspectiva de la decolonización del conocimiento como un mecanismo para transformar el modelo epistémico existente, el cual privilegia los conocimientos occidentales sobre los no-occidentales. Se discuten las implicaciones que tiene la noción de razón instaurada por la Europa moderna, la cual terminó de desvalorizar los conocimientos o saberes tradicionales, marginalizados desde tiempos de la Colonia. Por tanto, también se hace necesaria una reflexión crítica sobre el discurso de la gestión del conocimiento. Se defiende a la biblioteca como una institución social y democrática, donde converja una ecología de saberes, en la cual puedan coexistir diversas formas de producción de conocimiento y, al mismo tiempo, que permita recuperar los valores y las manifestaciones culturales de los pueblos originarios. Esto se encuentra alineado con la visión de la Biblioteca Multicultural, formalmente reconocida por la IFLA y la Unesco en el año 2008, es decir una institución pensada para integrar cosmovisiones y prácticas de poblaciones con características culturales diversas (Gordillo, 2017).

FOR AUTHOR USE ONLY

La biblioteca pública surge con la finalidad de conformar sociedades lectoras. El binomio lectura-información se considera imprescindible para llevar a cabo un nuevo orden que reducirá las desigualdades actuales en la sociedad. La Federación Internacional de Asociaciones e Instituciones Bibliotecarias, Sección Latinoamérica y El Caribe IFLA-LAC concentra una constelación de investigaciones asociadas con dicho campo (Hernández, 20015). Ante los nuevos retos que presenta la sociedad de la información, las bibliotecas públicas mexicanas requieren la participación de recursos humanos de alta calidad —el personal bibliotecario es un factor esencial —,

que permitan satisfacer las demandas de sus usuarios e impulsar diversas iniciativas para la mejora continua de los servicios (Hernández, 2016).

Desde el psicoanálisis Lacaniano se afirma que el sujeto se constituye cuando se inscribe en el orden simbólico. En este proceso en el que el sujeto emerge se producen significantes vacíos —como la paz—, que son escenarios de disputas ideológicas por la hegemonía. Existen discursos contrahegemónicos y, subalternos que también construyen identidades y formas de resistencias incluso fuera de las lógicas estatizadas (Huertas, 2019). El sentido y, función de la biblioteca en el contexto del siglo XXI, inmersa en una sociedad democrática que reconoce la información y el conocimiento como herramientas esenciales para ejercer la ciudadanía, es el de: fungir como espacio de paz y lugar que posibilita el ejercicio de la ciudadanía (Jaramillo, 2010).

FOR AUTHOR USE ONLY

El fortalecimiento de la biblioteca pública como lugar de inclusión y cohesión social, de construcción de ciudadanía y memoria local, hace parte de los desafíos que se avizoran en su contribución para procesos de paz, impulsando procesos de transformación social y, concretamente, apoyando la construcción del tejido social en un momento histórico de violencia en el país. El bibliotecario se reinventa, aúna esfuerzos, emprende iniciativas y sueña más allá de la legislación y la normatividad (Jaramillo, 2016).

En un principio las investigaciones sobre Comportamiento Informacional —comportamiento e interacción de los usuarios involucrados en tareas informativas—, se realizaron desde la perspectiva del sistema, incidiendo principalmente en la

utilización de determinados recursos de información, como libros o bases de datos y, en el análisis de ciertos procesos vinculados al uso de la información —prestamos v.g—, en 1980 cuando se estableció un giro hacia una aproximación más centrada en el usuario y el Comportamiento Informational —*Information Behavior*—, siguiendo este cambio de paradigma todos ellos centran su interés en tratar de comprender los modos de actuar de grupos de usuarios en diversos contextos y ambientes, dicha comprensión se realiza expresamente desde un enfoque cognitivo (Martínez, 2014).

El discurso archivístico bibliotecario está ligado a la historia, pensar en el discurso es pensar en prácticas del lenguaje que están estrechamente relacionadas con los procesos históricos, con los métodos de producción contextual. Este es un principio de ADD —análisis dialógico del discurso—, estudiar el lenguaje en referencia al saber axiológico, las ideologías, las valoraciones, los puntos de vista que constituye el lenguaje y que se fusiona, de manera dialógica, en el evento ubicado en el tiempo y en espacio, es decir, en cronotopía (Manassés, 2017).

FOR AUTHOR USE ONLY

En el actual contexto de hibridación y de globalización de contenidos —pandemia y post-pandemia COVID-19 en 2020—, la escuela y la biblioteca deben aprender de las prácticas culturales alternativas y hacer un esfuerzo por recuperar la lectura intensiva bajo otros supuestos y con otras estrategias (Martos, 2018). La emergencia sanitaria generada por el COVID-19 a exacerbado otras pandemias como la desigualdad y, la violencia poniendo a prueba todos los sistemas y estructuras de los estados nacionales del mundo.

Con base en las dos categorías que Gerard establece en relación con las *subscription libraries* 1980: 205, es factible apreciar la desigualdad social estructurada en materia de bibliotecas y lectura que existía entonces. Como bienes y servicios socialmente valorados por las diferentes clases sociales de la época, esas bibliotecas se crearon, desarrollaron y consolidaron conforme a determinados grupos horizontales, pero diferenciados verticalmente, el acceso a esas bibliotecas semipúblicas, durante su apogeo en los siglos XVIII y XIX, refleja poder, prestigio y privilegio por parte de quienes podían crearlas, desarrollarlas y usarlas, de modo que esos servicios bibliotecarios de suscripción ayudarían a institucionalizar la desigualdad con especial consistencia y coherencia (Meneses, 2014).

En el contexto actual de pandemia los grupos vulnerables en riesgo por razón de pobreza, grupo etario, género y, origen étnico también padecen la denominada brecha digital al momento de acceder a la información y educación oficial.

FOR AUTHOR USE ONLY

El edificio de una biblioteca constituye la primera imagen que el público se forma con relación a los servicios que puede esperar de ella y llega a representar un símbolo del nivel cultural, económico y social de una institución, ciudad o país, por lo que estudiar los elementos que influyen en su edificación, y por ende en la prestación de servicios de información, se constituye en una labor que no puede ser postergada en las sociedades actuales marcadas, entre otros factores, por el impacto del desarrollo tecnológico, el cambio climático, la globalización cultural, la seguridad social, así como el cambio de valores y costumbres que guían el comportamiento del ser humano (Mireles, 2015).

La competitividad es un elemento estratégico que potencia el desarrollo y el fomento de oportunidades, el concepto de competitividad empresarial permite aplicar indicadores orientados a medir y comparar el alcance de los objetivos de competitividad y el estado de actividades e iniciativas de rendimiento, que responden a las necesidades propias del proyecto de intervención, el aumento en el uso de las TIC, en la vigilancia tecnológica y en la innovación y servicios, así como el mejoramiento en el control de calidad y cumplimiento con el usuario, además del incremento en la capacitación y proyección institucional, se traducen en el valor agregado y la diferenciación requerida para sobresalir en la gestión de la información en las bibliotecas (Moraga, 2012).

En los proyectos de biblioterapia, el bibliotecólogo como encargado principal, apoyado por un equipo de especialistas en otras áreas como educación, psicología, entre otros, se enmarca en la metodología de investigación-acción colaborativa y, pretende mediante la aplicación de la biblioterapia, trabajar con niños con problemas de conducta a nivel escolar, procurando mejorar en ellos la conducta, y promoviendo la cultura de paz mediante actividades lúdico-creativas cuyo principal eje es la lectura (Naranjo, 2017).

FOR AUTHOR USE ONLY

El consorcio madrileño Madroño analiza los indicadores ligados a la transparencia —nivel de transparencia—, en las bibliotecas universitarias, identificando áreas informativas relevantes para los diversos colectivos o público interesado que tiene alguna relación con ellas —stakeholders, la comparativa entre el nivel de transparencia de algunas bibliotecas con el de sus respectivas universidades permite ver cierta relación entre ambas, promoviendo mejoras significativas, fundamentalmente, en

cuanto a visibilidad, actualidad de la información e incorporando algunos contenidos relevantes para sus diferentes grupos de interés (Palacios, 2016).

El mundo actual plantea nuevos y complejos retos para formar a los profesionales vinculados con la gestión del conocimiento, las competencias para el profesional de la información a la luz del planteamiento de la cibersociedad parecen hacer más significativa la formación y capacitación de profesionales y, lo mismo sucede con la contextualización y aplicación de los nuevos conocimientos, la ejercitación del autoaprendizaje y la socialización del individuo (Peña, 2005).

Los principales postulados del constructivismo y del enfoque socio–psicológico son idóneos para estudiar a los usuarios de unidades y los servicios de información. Es relevante el contexto del individuo y, sus conocimientos previos, como antecedentes necesarios para iniciar cualquier acción formativa o informativa, tal integración de perspectivas responde a la complejidad creciente de los saberes, que tienden a desdibujar las fronteras de los conocimientos que otrora se manejaban parceladamente (Peña, 2005).

FOR AUTHOR USE ONLY

> La configuración barrial de la zona Noroccidental de Medellín da cuenta de un proceso histórico-comunitario diseñado por sus habitantes con fuertes convicciones colectivas de resistencia; las bibliotecas populares y comunitarias en dichos barrios fueron lugares de refugio y protección de un número importante de niños y jóvenes en la ciudad, en un contexto de violencia, narcotráfico, adicciones y no futuro; las bibliotecas participaron del florecimiento y formación de líderes barriales y bibliotecarios que se empeñaron en su deseo de hacer de los libros, la lectura y las bibliotecas herramientas y medios para la interacción, el encuentro con otros, el reconocimiento

de la humanidad y la solidaridad, imprimiendo en sus habitantes el deseo de una ciudad distinta, el anhelo de vivir en sus barrios sin miedos, violencias y exclusiones (Quintero, 2018).

Reducir la violencia a partir de la biblioteca, implica renovar la formación de lectores ante la complejidad de la lectura que hoy exigen las sociedades del conocimiento. En este contexto surgen concepciones sobre la función de la biblioteca como espacio de formación, aprendizaje, cultura y construcción de sociabilidades; por ello la bibliotecología debe desarrollar una propuesta con una perspectiva de lectura más amplia que la de los modelos pedagógicos en las instituciones educativas (Ramírez, 2016).

FOR AUTHOR USE ONLY

Se identifican en la *Bildung* aportaciones para una formación de lectores integral, se incorporan además una variedad de recursos que favorecen la lectura de diferentes códigos para ampliar el capital cultural y léxico que a la vez generan modalidades de lectura dirigidas al desarrollo de capacidades de pensamiento crítico y de reflexión involucradas en la construcción de conocimiento, así como para causar experiencias estéticas necesarias en la formación y transformación subjetiva de los ciudadanos a lo largo de su vida (Ramírez, 2016).

El surgimiento y reconfiguración de una sociedad que cuenta con mayores medios para allegarse de información, la cual tiene nuevas características así como contradicciones, genera la necesidad de debatir en torno al papel de la propia información en la construcción de una ciudadanía más activa y participativa en la gestión de políticas públicas, actualmente existen desigualdades en cuanto a la disponibilidad y acceso a la información, la gobernanza ofrece elementos promisorios

para la construcción de una ciudadanía más informada y, participativa en los asuntos públicos y en la gestión de políticas públicas (Ramos, 2015).

El análisis de las temáticas que acompañan al concepto de gobierno abierto trae a cuenta la discusión de planteamientos como el de la transparencia y la rendición de cuentas, así como el de una mayor participación ciudadana en la toma de decisiones y orientación de las políticas públicas, todo ello mediante el uso de las herramientas digitales y las TIC, tanto para obtener información como para participar, el papel de la ciudadanía y, el espacio digital, permiten la obtención de información y la deliberación, encaminadas a consolidar y fortalecer las democracias (Ramos, 2017).

FOR AUTHOR USE ONLY

> Existe una relación compleja entre las bibliotecas y la cultura y, para comprender esta relación se recurre, en primer término, a la historia y la antropología. Sin embargo, es difícil agotar la descripción de esta relación. Jesse Shera, es quizá uno de los pensadores que de mejor manera han logrado fijar el rol de la biblioteca en la cultura occidental, es decir, las funciones que primordialmente ha realizado, a saber: la conservación, la educación, la autoeducación, el fomento a la lectura y la diseminación de información, aunque en esta última convergen las funciones de conservación y educación. En la retrospectiva que Shera elabora, concluye que el rol de la biblioteca en el proceso de comunicación y en la civilización a la que ese proceso sirve es maximizar la utilidad social de los registros gráficos. Este postulado se ha constituido en una fuente normativa y explicativa de los practicantes y estudiosos de la bibliotecología (Rios, 2003).

En la medida en que se haga visible la diversidad cultural que enriquece nuestro planeta, podremos tener a nuestro alcance la infodiversidad que se forma como

producto de las diferentes manifestaciones culturales de todos los grupos humanos que habitan la Tierra y de todas las interpretaciones y aristas disciplinarias que puede tener un objeto de estudio, así como las diferentes expresiones y sensibilidades que se reflejan en un registro informativo. Lo anterior hace posible que los usuarios tengan la oportunidad de acceder a ese conocimiento plural y diverso. Esta riqueza informativa fortalece las dinámicas sociales y la convivencia entre diferencias que son naturales a los seres humanos y a la democracia, que garantiza de una manera sana y constructiva la inclusión de todos y nos permite convivir con nuestras similitudes y diferencias (Rios, 2017).

Los tecnólogos y los conservadores. Los primeros cifran sus esperanzas en que la tecnología será la solución a todos los problemas que enfrenta la bibliotecología, en tanto que los segundos se resisten al cambio, sobrevalorando lo existente (Rodríguez, 2005).

FOR AUTHOR USE ONLY

> La cultura y la política pueden ser tematizadas como productos de la colonización de la Ilustración por parte del capitalismo, esto desde la perspectiva del psicoanálisis Lacaniano, así mismo por los postulados de Max Horkheimer y Theodor W. Adorno, quienes en su momento abogaron por liberar a la Ilustración del cautiverio en el ciego dominio del mundo totalmente administrado. En definitiva, era en la academia donde la perspectiva de los estudios culturales rechazaba al marxismo como una filosofía esencialista, fundamentalista y económicamente reduccionista; era en la academia donde se proponía reemplazar la política clasista por una política identitaria y multiculturalista mediante la cual se aspiraba al reconocimiento; era en la academia donde, acudiendo a pensadores tan disímiles como Jürgen Habermas o Jacques

Derrida, resultaba verdaderamente más fácil imaginar el fin del mundo que un cambio mucho más modesto en el modo de producción (Roggerone, 2015).

El término red social se trata de un constructo que nos permite mantener la posibilidad de entender y representar la hiper complejidad de los fenómenos sociales que tenemos delante, es una manera de ver la realidad (Ruiz, 2017). La violencia estructural en méxico debe entenderse en términos de redes sociales desde el enfoque del interaccionismo simbólico, luego entonces las políticas encargadas de atender las problemáticas de violencias directas y en ciernes estructurales para el tema de género e intercultural deben abordarse desde dicho paradigma epistémico crítico.

La biblioteca, en su función conservadora de documentos, las necesidades de información de sus usuarios y el acceso a la información y al conocimiento son temas que conciernen a la bibliotecología y la documentación; a este respecto, si la realidad estuviera gobernada por la lógica, en palabras de González la línea de investigación más desarrollada en el contexto de la bibliotecología y la documentación, sería la del estudio de las necesidades de información de los usuarios, habida cuenta de que los sistemas y servicios de información existen en virtud de su satisfacción. Sin embargo, el panorama al que nos enfrentamos a comienzos del siglo XXI, no refleja esa realidad, toda vez que, hasta hace unos pocos años y, nos atrevemos a decir que incluso hoy en día en buena cantidad de centros, el único análisis que se hacía de la actuación de una biblioteca o de un centro de documentación era puramente cuantitativo y referido a unos cuantos ítems predeterminados e invariables: número de ejemplares comprados, número de préstamos realizados y subdivisión de esos préstamos por sexo, edad o temas, número de revistas vaciadas, número de fotocopias solicitadas, etc (Segobiano, 2013).

FOR AUTHOR USE ONLY

Plantear la institucionalidad de la biblioteca pública desde la dimensión ciudadana implica adoptar una definición que supere la simple concepción de facilitadora del acceso a la información y al conocimiento, y que además plantee y dinamice acciones y vínculos que hagan posible la formación del sujeto –usuario– con capacidad para exigir y ejercer sus derechos, pero también para cumplir con los deberes que de éstos se desprenden, en la pretensión de formar al ciudadano, que no sólo es consumidor de información sino también productor, transmisor y comunicador de información y de conocimiento (Szafran, 2014).

El patrimonio cultural intangible del estado de Oaxaca es preservado en sus bibliotecas. Desde 1986, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura UNESCO, a través de los estudios RAMP —Records and Archives Management Programe—, incorporó como uno de los elementos del Programa de Gestión de Documentos, el Subprograma de Gestión de Documentos Vitales o Esenciales, cuyo objetivo es garantizar la protección de la información y los documentos en casos de desastres de forma que se asegurare su continuidad (Zapata, 2010). Oaxaca se erige como un núcleo ético mítico y, la capital cultural de méxico.

FOR AUTHOR USE ONLY

Se diseña además dentro de la propuesta un proyecto técnico y, de análisis de factibilidad que haga posible la construcción de una adecuada infraestructura sustentable amigable con el medioambiente, dotada con tecnologías de punta en la información y comunicación, así como libre acceso. Se proyecta su desarrollo, construcción y funcionalidad del corto al mediano y, largo plazo 2021-2025-2030, desafortunadamente hasta el momento no existen programas que atiendan la violencia

en méxico que prevalezcan más de un sexenio. La pandemia global COVID-19, brinda una cruel pedagogía de la necesidad y justificación para activar nuevos proyectos de intervención e inversión en el sector educativo de las naciones (De Sousa, 2020).

El monto estimado por la arquitecta Gabriela Martínez Sarmiento —que no establece un análisis de precios, tarjetas, programas y el cálculo de generadores—, expresa que, en una primera fase, el costo superará los 13 millones de pesos, mediante recursos asignados por la Federación, Estado, Particulares y/o organismos internacionales—, realizándose únicamente, el proyecto arquitectónico de la nueva biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca.

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 45 - Cronograma

Tareas	2021	2022	2023	2024	2025
Revisión del anteproyecto	*				
Contactos finales con proveedores	*				
Diseño definitivo y detalles	*				

| | | |

Adquisición de maquinarias o equipos	* (virtuales)	* (Físicos)	*
Montaje de equipos	*		*
Contratación y capacitación de personal	*	*	*
Organización e instalación de la biblioteca	* (virtual)		* (física)
Plazo para operación experimental y puesta en marcha	*		*

FOR AUTHOR USE ONLY

Periodo para llegar a la operación normal prevista	*	*

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2019).

Si desea visualizar el borrador del protocolo de investigación del proyecto de intervención de la biblioteca *Abraham Castellanos* dirigirse al siguiente enlace https://drive.google.com/open?id=1ZinZqxFSAPY4IjSkOf8Z6Yaz6nc2elW6

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTES DE CONSULTA

FOR AUTHOR USE ONLY

FUENTES DE CONSULTA

Aguilar, L. (2020). Organizaciones culturales de la sociedad civil. México: Estudios sobre las culturas contemporáneas. Época III. Vol. XXV. Número 50. Colima. Enero-junio 2020, pp. 49-74. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7183703

Álvarez, D. y Montoya, M. (2015). La biblioteca pública como sistema: Aportes a la comprensión de su condición organizacional. Colombia: Universidad de Antioquia Colombia. Recuperado el 16 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179033011006

Álvarez, Didier. Zapata. (2009). Representaciones bibliotecarias sobre la biblioteca pública, la lectura, el lector, la promoción y la animación a la lectura en Medellín, Colombia. Colombia: Universidad de Antioquia, bibl vol.23 no.49 México sep./dic. 2009. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2009000300008

Álvarez, Didier. Zapata. (2018). Análisis de los discursos políticos de la lectura, escritura y oralidad en la biblioteca escolar: estudio de caso en el colegio gimnasio internacional de Medellín. Colombia: Universidad de Antioquia, escuela interamericana de bibliotecología [trabajo de grado para optar al título de bibliotecólogo]. Recuperado en: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/10995/5/MazonViviana_2018_DiscursosPoliticosColegio.pdf

FOR AUTHOR USE ONLY

Ann, D. (1974). La biblioteca escolar propulsora de la educación. Argentina: Bowker.

Araújo, M. (2020). Bancos e a Cultura Nacional: Hofstede no Brasil. México: Estudios sobre las culturas contemporáneas. Época III. Vol. XXV. Número 50. Colima. Enero-junio 2020, pp. 11-32. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7183706

Arias, S. (2018). Una revisión teórica y metodológica sobre el estudio de la cultura en las organizaciones laborales. España: Universidad & Empresa, Bogotá, Colombia 21(37): 263-291, julio-diciembre de 2019. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7084465

Ariza, D. (2018). Designing an Organizational Culture Model in the Projects Environment: a Constructivist Approach. Colombia: Universidad de EAN. CES psicología. Recuperado el 24 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6337777

Méndez, M. (2018). Género, cultura organizacional y riesgos psicosociales: tres piedras angulares del sector de la restauración. España: Quaderns de Psicologia | 2018, Vol. 20, No 2, 195-202. Recuperado el 24 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6579854

Moreno, G.R., y Pineda R. del C. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. Ecuador: Revista Científica Hallazgos21, 4(2), 112- 132. Recuperado

FOR AUTHOR USE ONLY

el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148228

Bortoluzzi. D. (2019). La influencia de la cultura organizacional en la relación entre estrategia y sistema de control gerencial. Brasil: Universidad Federal de Santa Catarina Florianópolis – Brasil. Estudios y Perspectivas en Turismo Volumen 28 (2019) pp.675 – 695. Recuperado el 24 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6973385

Blanco, M. (2011). Evolución y plausibilidad del cambio en la universidad de Saint Paul. España: Universidad de Granada. Recuperado el 15 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=61515

Briseño, J. (2015). Etnografía y sociolingüística de la interacción. México: Archivos analíticos de políticas educativas. Revista académica evaluada por pares. Volumen 23 número 95, octubre de 2015. Recuperado el 10 de diciembre de 2019 en el sitio web: https://www.redalyc.org/pdf/2750/275041389121.pdf

Cancino, C. (2019). Validación de la escala de cultura organizacional de Denison. Santiago de Chile. INTERCIENCIA, april 2019. Vol. 44 Nº 4. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6924038

Carreón, E.L. (2009). “Guía práctica del sistema de clasificación decimal Dewey”. México: UNAM, facultad de filosofía y letras colegio de bibliotecología. Recuperado el 16 de noviembre de 2019 en el sitio web:

FOR AUTHOR USE ONLY

http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/bibliotecologia/textos-apoyo-docencia/carreon-sanchez-erika-lucia.pdf

Carrillo, A. (2018). Tipología de cultura organizacional en una Cooperativa de Ahorro y Crédito ecuatoriana. Ecuador: ISSN. 2310-340X RNPS 2349 - COODES Vol. 6 No. 1 (enero-junio). p. 81-97. Recuperado el 24 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6287795

Castañeda, J. (2011). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Castrillón, S. (2017). Bibliotecas como escenarios de paz. Colombia: Red Nacional de Bibliotecas públicas. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://bibliotecanacional.gov.co/es-co/actividades/noticias/en-la-rnbp/2018/lanzamiento-libro-bibliotecas-escenarios-de-paz

Castro, S. (2013). 30 años de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas y el acceso a la información en México (1a Parte). México: Infotecario. Recuperado el 25 de noviembre de 019 del sitio web: http://www.infotecarios.com/30-anos-de-la-rnbp-1a-parte/

Ceballos, Ospina. Johnny. (2018). El rol de la biblioteca pública en la inclusión social del habitante de calle: homeless. México: UNAM, iibi. Universidad de Antioquia Colombia. Vol. 32, Núm. 76. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57976/51978

Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud Colombia. (2017). Niños, Niñas y Jóvenes Constructores-as de Paz", una propuesta para fortalecer

FOR AUTHOR USE ONLY

subjetividades políticas y generar procesos de construcción de Paz. Colombia: Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud. vol. 15, núm. 2, juliodiciembre, 2017, pp. 1390-1396. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://www.redalyc.org/pdf/773/77352074050.pdf

Chacón. Barbosa. (2015). Caracterización de la Competencia Informacional y su aporte al aprendizaje de usuarios de información: una experiencia en la formación profesional en psicología. Colombia: UNAM, iibi. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/54472/51662

Cújar, A.C., Ramos, C., Hernández, D., Helman, E. y López, J.M. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. Colombia: Estudios Gerenciales, vol. 29, núm. 128, 2013, pp. 350-355 Universidad ICESI. Colombia. Recuperado el 17 de octubre de 019 del sitio web: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21229786009

Da Silva. Rafaela. (2017). Las bibliotecas públicas híbridas en el contexto brasileño. Brasil: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Bibliotecología, abril 2017, vol. 6, n° 2, e020. ISSN 1853-9912. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6035105

De Sousa, Santos. Boaventura. (2020). La cruel pedagogía del virus. Buenos Aíres: CLACSO. pp. 85. Recuperado el 11 de septiembre de 2020 en el sitio web: http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/La-cruel-pedagogia-del-virus.pdf

FOR AUTHOR USE ONLY

Díaz, J. (2013). Bibliotecas públicas, nuevas tecnologías de la información: impacto en el personal bibliotecario. U.S.A: Palibrio.

Dos Santos, J. (2018). Organizational Culture, Internal Marketing, and Perceived Organizational Support in Portuguese Higher Education Institutions. Portugal: Journal of Work and Organizational Psychology (2018) 34(1) 38-45. Recuperado el 24 de abril de 2020 del sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6387191

Duque, Cardona. Natalia. (2017). La Red de Bibliotecas Rurales de Cajamarca: ¿una acción afirmativa? Colombia: Universidad nacional de Colombia. Rev. Interam. Bibliot. Medellín Colombia. Vol. 40, número 1/enero-abril 2017 pp. 13-26 ISSN 0120-0976. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5973574

Dussel. E. (12 de febrero de 2020). Descolonización del pensamiento. [conferencia] Tlacochahuaya Oaxaca México: Escuela Normal Bilingüe e Intercultural de Oaxaca. Recuperado el 12 de febrero de 2020 en ENBIO disponible en memoria de dispositivo móvil.

Dussel. E. (27 de enero de 2017). Enrique Dussel clase de ética. [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=dDZxrRtOqpk&t=727s

Esquinca, A. (2018). Cultura organizacional e inteligencia competitiva en una institución de educación superior del norte de México. México: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. ISSN-P: 0188-9834 ISSN-E: 2395-8669.

FOR AUTHOR USE ONLY

Recuperado el 24 de abril de 2020 del sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7007212

Explorable (2020). Muestreo por conveniencia. © explorable.com. All rights reserved. Recuperado el 28 de enero de 2020 del sitio web: https://explorable.com/es/muestreo-por-conveniencia

Fuentes, Gatica. (2014). Calva González, Juan José, Usuarios de la información en diferentes comunidades académicas y sociales: investigaciones, México: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, 2013. México: UNAM, iibi. Vol. 28, Núm. 62. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57777

Gadea, C. A. (2018). El interaccionismo simbólico y sus vínculos con los estudios sobre cultura y poder en la contemporaneidad. Alemania: Sociológica, año 33, número 95, septiembre-diciembre de 2018, pp. 39-64. Recuperado el 4 de mayo de 2020 del sitio web: http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v33n95/2007-8358-soc-33-95-39.pdf

García. Laura. (2016). La colección como dispositivo de lectura de la violencia política en la literatura infantil argentina. México: UNAM. iibi. Vol. 30, Núm. 69. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/55668

Geertz, C. (2012). La interpretación de las culturas. México: gedisa.

FOR AUTHOR USE ONLY

GEPU. (2017). Cultura organizacional: Una puesta al día. Colombia: Revista de Psicología GEPU Vol. 8 No. 2 by Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología. Recuperado el 19 de noviembre en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6919794

Gethin. P. (2001). Automatización de Bibliotecas. España: Revista, el profesional de la información, vol. 10, Nº 11, noviembre 2001. Recuperado el 16 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://www. elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/2001/noviembre/7. pdf

Giraldo, Lopera. Marta. (2017). Archivos, derechos humanos y memoria. Una revisión de la literatura académica internacional. Colombia: Escuela interamericana de Antioquia. Vol.40, n.2, pp.125-144. ISSN 0120-0976. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-09762017000200125&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Gordillo, Sánchez. Daniel. (2017). Decolonización, bibliotecas y América Latina: notas para la reflexión. México: UNAM, iibi. Vol. 31, Núm. 73. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57850

Hernández, Pacheco. Rodrigo. (2015). Encuesta Internacional de Lectura IFLA para las Bibliotecas de América Latina y el Caribe. México. UNAM. iibi. Vol. 29, Núm. 67. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/54483/51669

FOR AUTHOR USE ONLY

Hernández, Pacheco. Rodrigo. (2016). Los recursos humanos en las bibliotecas públicas de México una investigación exploratoria. México. UNAM. iibi. Vol. 30, Nº. 68. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5820267

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL.

Hofstede, G. (1999). Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural cooperation and its importance for survival. Dutch: McGRAW-HILL.

Hofstede, G., Hofstede, G. J, y Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations: Software ofthe Mind. Nueva York: McGraw-Hill.

Huaranga, H. (2018). Liderazgo directivo y cultura organizacional en la Universidad Peruana Los Andes. Perú: Apunt. cienc. soc. 2018; 08(01). Recuperado el 24 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6989239

Huertas, Díaz. Omar. (2019). La paz como escenario de disputa ideológica. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Vol. 1, Nº. 50. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6750428

Ibarra, M.J. (2019). Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles. México: Revista Investigaciones Turísticas, n.º 17, pp. 71-102. ISSN: 2174-5609 de Mazatlán. Recuperado el 24 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6955384

FOR AUTHOR USE ONLY

Jalil, N. (2019). la cultura organizacional como eje articulador para la comprensión de la organización familiar productiva. Ecuador: Didasc@lia Didáctica y Educación. ISSN 2224-2643 Vol. X. Año 2019. Número 2, Abril-Junio. Recuperado el 24 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7242533

Jaramillo, Orlanda. (2010). La biblioteca pública, un lugar para la formación ciudadana: referentes metodológicos del proceso de investigación. Colombia: Revista Interamericana de Bibliotecología, vol. 33, núm. 2, julio-diciembre, 2010, pp. 287-313 Universidad de Antioquia Medellín, Colombia. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://www.redalyc.org/pdf/1790/179015630001.pdf

Jaramillo, Orlanda. (2016). Bibliotecas públicas en Colombia: territorio de paz. Colombia: Universidad de Antioquia. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2943426

Leyva, J. (2019). Bibliometric analysis of Organizational culture in Business economics of Web of Science, 1980-2018. México: © Universidad De La Salle Bajío (México). Nº 22, Vol. 11 (1), 2019. ISSN 2007 – 0705, pp.: 478 - 500 doi.org/10.21640/ns. v11i22.1810. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7132860

Litton, G. (1973). La biblioteca pública. Argentina: Bowker.

Lobato, H. (1988). Tipos de bibliotecas en la biblioteca pública. México: SEP.

FOR AUTHOR USE ONLY

Lozano. R. (2009). Gestión del cambio y cultura organizacional en la biblioteca pública. España: Biblioteca pública Torrogona España. Recuperado el 14 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2963938

Marcillo, M. (2018). Cultura organizacional de servicio al cliente en las entidades públicas del sector educativo. Ecuador: dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol. 4, núm. 1, enero, 2018, pp. 373-384. Recuperado el 24 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313259

Martínez, Comeche. Juan. (2014). Análisis de procesos cognitivos en el comportamiento de estudiantes de último curso de bachillerato y primer curso de carrera involucrados en tareas de clasificación, cálculo, memorización y categorización de información. México: UNAM, iibi. Volume 28, Issue 64. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0187358X14709128

Maya, M. (2018). cultura organizacional e innovación en las empresas. Ecuador: Ciencia América (2018) Vol. 8 (2) ISSN 1390-9592 ISSN-L 1390-681X. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7156046

Mena, M. (2018). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. Cuba: pensamiento y gestión, N.º 46 ISSN 1657-6276 http://dx.doi.org/10.14482/pege.46.1203.

FOR AUTHOR USE ONLY

Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7004826

Manassés, Morais, Xavier. (2017). Análise Documentária como discurso dialógico. Portugal: Universidade Federal da Paraíba, arquivos / vol. 12, no 2. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pbcib/article/view/35526

Martos, Núñez. Eloy. (2018). Categorizaciones de la lectura y praxis cultural en la era digital: distant reading vs. close Reading. México: UNAM, iibi. Vol. 32, Núm. 74. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57904

Méndez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. Colombia. Universidad & Empresa, Bogotá, Colombia 21(37): 136-169, julio-diciembre de 2019. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7084468

Meneses, Tello. Felipe. (2014). Bibliotecas y división de clases: las bibliotecas cuasi públicas en el sistema burgués británico durante los siglos XVIII-XIX. Argentina: ICS Información Cultura y Sociedad, revista del instituto de investigaciones bibliotecológicas de la universidad de Buenos Aires, número 31 diciembre, 2014, pp 11-28. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://www.redalyc.org/pdf/2630/263032717002.pdf

Mireles, Cárdenas. Cecilia. (2015). Normatividad sobre Arquitectura Bibliotecaria en México, elemento imprescindible para la oferta de servicios de información.

FOR AUTHOR USE ONLY

México: UNAM, iibi. Investig. bibl vol.29 no.66 México may./ago. 2015. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2015000200169

Moraga, Vega. Katia. (2012). Competitividad e indicadores en la biblioteca de la universidad para la paz. Costa Rica: E-Ciencias de la información universidad de Costa Rica. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/eciencias/article/view/1218

Morejón, M. (2019). Cultura organizacional: Análisis en las organizaciones públicas del Estado. Ecuador: Pol. Con. (Edición núm. 16) Vol. 3, No 2 Febrero 2018, pp. 441-452 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v4i2.987. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164318

Navas, W. (2019). Incidencia de la Cultura Organizacional en la Eficiencia de la Gestión en las Empresas. Ecuador: Revista Publicando, 6 (20), 57-73. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7054944

Naranjo, Mora. Kimberly. (2017). La biblioterapia como herramienta de ayuda aplicada en la biblioteca escolar: estudios de caso. Costa Rica: Universidad de costa Rica. Revistas académicas. Volumen 7, número 2: julio-diciembre 2017. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/eciencias/article/view/29259

FOR AUTHOR USE ONLY

Negrón, S. (2019). Influencia de la cultura organizacional universitaria en el uso de las TIC. Puerto Rico: Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), 21, enero, 2019, 67-80.doi: 10.17561/reid.n21.5. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6775440

Orgcomm. (2020). Cultural Theories 1975 – 2020. U.S.A: Copyright © 2007-2020 Timetoast timelines. Recuperado el 15 de junio de 2020 del sitio web: https://www.timetoast.com/timelines/cultural-studies-of-organizational-communication

Ortiz, B. (2019). Hacia la trasformación de la cultura organizacional de una agencia pública: un modelo híbrido de intervención. Puerto Rico. Revista Interamericana de Psicologia/Interamerican Journal of Psychology (IJP)2019, Vol., 53, No. 2, pp. 229-238. Recuperado el 24 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7215172

Ovelar, L.A. (2013). Cultura organizacional de la Universidad Nacional del Este [tesis de doctorado, universidad de Jaén]. España: Facultad de humanidades y ciencias de la educación departamento de pedagogía Universidad de Jaén Andalucía. Recuperado el 14 de noviembre de 019 del sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=88539

Palacios. Ana. (2016). Universidades transparentes con bibliotecas transparentes. México: UNAM, iibi. Vol. 30, Núm. 70. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57608/51748

FOR AUTHOR USE ONLY

Páramo, D. (2014). Cultura y análisis organizacional. Colombia: Universidad del norte de Colombia. Recuperado el 15 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64632634001

Peña, Vera. Tania. (2005). Nuevos desafíos para la formación del profesional de la información frente al surgimiento de la cibersociedad. Venezuela: Escuela de Bibliotecología y Archivología de la Universidad de Zulia. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/4071/51631

Peña, Vera. Tania. (2005). Vinculación del constructivismo con el enfoque socio–psicológico para el estudio de los usuarios de unidades de información: un primer acercamiento teórico. Venezuela: Escuela de Bibliotecología y Archivología de la Universidad de Zulia, vol.19 no.39 México jul./dic. 2005 Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2005000200004

Pinto, M. (2019). Cuestión de estrategia y de cultura organizacional. España. Revista de la Asociación para el progreso de la Dirección. Número 345, mayo/junio 2019. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6943426

Quintero, Castro. Nathalia. (2018). Memorias colectivas de las Bibliotecas populares y comunitarias de la zona Noroccidental de Medellín-Colombia: una huella para el futuro. Colombia: Revista interamericana de bibliotecología. Vol. 41, Nº. 1,

FOR AUTHOR USE ONLY

2018, págs. 37-53. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6498514

Ramírez, Leiva. Elsa. (2016). De la promoción de la lectura por placer a la formación integral de lectores. México: UNAM, iibi. Vol. 30, Núm. 69. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/55646/51715

Ramos, Chávez. Alejandro. (2015). Información y ciudadanía, una propuesta desde la gobernanza. México: UNAM, iibi. Vol. 29, Núm. 67. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/54479/51665

Ramos, Chávez. Alejandro. (2017). Ramos Vielba, Irene y Eva Campos Domínguez coordinadoras, Ciudadanía en 3D: democracia digital deliberativa. Un análisis exploratorio. Barcelona, España. 2012, 350 pp. ISBN: 978-84-350-2407-5. México: UNAM, iibi. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57833

Rios Ortega, Jaime. (2003). Bibliotecas y cultura: introducción. México: UNAM iibi. Recuperado el 10 de noviembre en el sitio web: http://ru.iibi.unam.mx/jspui/handle/IIBI_UNAM/CL1078

Rios Ortega, Jaime. (2013). Agendas de investigación en bibliotecología e información: tendencias nacionales e internacionales. México: UNAM iibi. Recuperado el 10 de noviembre en el sitio web: http://ru.iibi.unam.mx/jspui/handle/IIBI_UNAM/L3

FOR AUTHOR USE ONLY

Rios Ortega, Jaime. (2017). El uso ético de la información y la práctica del libre acceso. México: UNAM iibi. Recuperado el 10 de noviembre en el sitio web: http://ru.iibi.unam.mx/jspui/handle/IIBI_UNAM/L150

Rodríguez, Gallardo. A. (2005). Lectura e internet: dos tecnologías. México: UNAM iibi. Vol. 19, Núm. 38 2005. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/4059

Rodríguez, O. (2015). Determinantes de la implantación de la norma ISO 9001. Colombia: Universidad politécnica de Cartagena. Recuperado el 14 de diciembre de 2019 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=199633

Roggerone, Santiago. M. (2015). Lo saben, pero lo hacen Slavoj žižek y, la persistencia de la crítica de la ideología. Argentina: Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales, vol. 18, núm. 3, 2015, pp. 1-10 Universidad Nacional del Comahue Viedma, Argentina. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://www.redalyc.org/pdf/3475/347543436001.pdf

Ruiz, León. Alejandro. (2017). Cárdenas González, Víctor Gerardo coord., Aplicaciones del enfoque de redes sociales al estudio de problemas de la realidad contemporánea en México. México, Gedisa/uam, 2016, 244 pp. ISBN: 9788416572670. México: UNAM. iibi. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57895

Sánchez, E. (2019). Valores personales de los empresarios, cultura organizacional y clústers: Impacto en la innovación de las Pymes en Paraguay. [tesis de

FOR AUTHOR USE ONLY

doctorado]. España: Universidad de Sevilla. Recuperado el 23 de abril de 2019 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=233281

Sánchez, M.N. (2017). Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de sonora. Perú: Universidad Nacional del Altiplano Perú. Recuperado el 15 de noviembre de 2019 en el sitio web: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449852109006

Sánchez, T. (1946). Memoria de la Escuela Normal de Oaxaca. México: Secretaría de Educación Pública.

Sánchez, A. (2018). Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. México: margen N.º 89 – junio 2018. Recuperado el 24 de abril de 2020 del sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6496297

Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. U.S.A: Organizational Dynamics, Summer 1983 ©. Periodicals Division, American Management Associations. All rights reserved. 0090-2616/83/0014-0073/$02.00/0 12(1),13-28. Recuperado el 5 de febrero de 2020 del sitio web: https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90023-2

Segobiano, Hernández. José. (2013). Factores endógenos y exógenos que impactan en el uso de la biblioteca en tres universidades del área metropolitana de Monterrey, Nuevo León. México: UNAM iibi. Vol. 27, Núm. 61 año 2013. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/42814

FOR AUTHOR USE ONLY

Solarte, M. (2018). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de pasto. Colombia. UNAM. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7271154

Szafran. Paulina. (2014). Información, comunicación y cultura en la gestión local: la experiencia municipal en un territorio de vulnerabilidad de la ciudad de Montevideo. México: Investigación bibliotecológica, Vol. 30, Núm. 70, septiembre/diciembre, 2016, México, ISSN: 0187-358X. pp. 19-39. Recuperado el 10 de noviembre de 2019 en el sitio web: http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v30n70/0187-358X-ib-30-70-00019.pdf

Ulloa, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? España: Revista ComHumanitas, ISSN: 1390-776X Vol 10, núm. 2 (2019), Mayo-agosto 2019. Recuperado el 24 de abril de 2020 del sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7216831

UNAM. (22 de junio de 2020). *El riesgo y sus múltiples significados parte II* [video]. Mooc UNAM Coursera. Recuperado el 11 de septiembre de 2020 en el sitio web: https://drive.google.com/file/d/1hj0hDOg6FDIveyjfVkxGZvpw331G3s4V/view?usp=sharing

Valdés, M. (2020). La cultura organizacional y su pertinencia en el contexto actual para la empresa gastronómica. Ecuador: Gestión Joven Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas AJOICA, Vol. 21 - Núm. 1 - 2020 ISSN 1988-9011 pp. 1 – 12. Recuperado el 23 de abril

FOR AUTHOR USE ONLY

de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7309174

Valdez, J.M. (2013). Taller Musical de Rondalla en el centro Regional de Educación Normal de Oaxaca desde la metodología de la educación Popular. [tesis de grado]. Oaxaca, México: Universidad Regional del Sureste.

Valdez, J.M. (2020). Resistencia factor estructurante de la violencia, análisis crítico del discurso de justicia penal en méxico. [tesis de grado en elaboración]. Oaxaca, México: Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

Vargas, S. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. México: INVESTIGACIÓN BIBLIOTECOLÓGICA, vol. 33, núm. 79, abril/junio, 2019, México, ISSN: 2448-8321 pp. 149-176. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7251101

Vasconcelos, V. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. Venezuela: Año V. Vol. V. 09. Julio – diciembre 2019 Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721 ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X. Recuperado el 23 de abril de 2020 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7088764

Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. España: Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar. Recuperado el 15 de

FOR AUTHOR USE ONLY

noviembre de 2019 en el sitio web: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55125665006

Vázquez, C. (1989). Historia de las Bibliotecas en Oaxaca. México: Red Nacional de Bibliotecas Públicas.

Yescas, I. (2008). Movimiento magisterial y gobernabilidad en Oaxaca. México: El Cotidiano, núm. 148, marzo-abril, 2008, pp. 63-72 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Recuperado el 10 de diciembre de 2019 en el sitio web: https://www.redalyc.org/pdf/325/32514806.pdf

Zapata. Carlos. A. (2010). La preservación de documentos vitales: aproximación a la situación actual en el Distrito Capital. Colombia: UNAM iibi. Recuperado el 10 de noviembre de 2019, en el sitio web: http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/24340/51397

Zapata, R. (2019). Satisfacción laboral, cultura organizacional y sentimiento de pertenencia en un centro de fitness premium. España: COLEF Andalucía, Habilidad motriz revista de ciencias de la actividad física y el deporte. No 53. Oct-2019. Recuperado: el 24 de abril de 20200 en el sitio web: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7110517

FOR AUTHOR USE ONLY

ANEXOS

FOR AUTHOR USE ONLY

ANEXO I - Instrumento

1.1 Instrumento tropicalizado para la Biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca

Figura 45 - Instrumento tropicalizado

Apreciado/a participante:

El presente instrumento pretende recoger información relacionada, con su experiencia como usuario/a de la biblioteca *Abraham Castellanos* del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. Se le suplica, lea atentamente y responda las siguientes preguntas. Los datos serán procesados en forma anónima. Por favor no firme ni identifique la hoja. ¡Gracias por su colaboración!

FOR AUTHOR USE ONLY

Parte 1- Datos sociodemográficos

Marque con una, (X) lo que corresponda, y escriba la respuesta del punto 1.6 por favor.

1.1 Edad	De 18 a 23 ( ) de 24 a 28 ( ) de 29 a 49 ( ) de 50 en adelante ( )
1.2 Sexo	Femenino ( ) Masculino ( ) Otro ( )
1.3 Rol	Estudiante ( ) Profesor/a ( ) Administrativo/a ( ) Servicios ( )

1.4 Licenciatura L.E.F ( ) L.E.P ( )

1.5 Semestre 1.º ( ) 2.º ( ) 3.º ( ) 4.º ( ) 5.º ( ) 6.º( ) 7.º( ) 8.º( )

1.6 Lugar de origen

Parte 2- Cuestionario

Complete con una X cada casillero de la columna de “Respuestas”, ya sea en A, B, C, D o E, según cada letra represente lo que usted; crea, sienta o haga con respecto a lo afirmado en la columna de “Enunciado”. Para ello se le presenta la referencia de cada letra a continuación:

FOR AUTHOR USE ONLY

REFERENCIAS

A Estoy totalmente de acuerdo con esa afirmación. Muy de acuerdo

B Estoy de acuerdo con esa afirmación

C No tengo una postura al respecto. No estoy de acuerdo ni en desacuerdo. No sé., indiferente.

D Estoy en desacuerdo con esa afirmación

E Estoy totalmente en desacuerdo con esa afirmación. Muy en desacuerdo

No	Enunciados	Respuestas				
		A	B	C	D	E
1	Cada día hay nuevos retos en la biblioteca (R[19]).					
2	En la biblioteca se les da más importancia a los resultados que a los procesos (R).					
3	Aquí los retos y desafíos en la biblioteca están más bien en función al logro final, que a los detalles del proceso (R).					
4	Las innovaciones que se realizan constantemente en la biblioteca me resultan muy positivas (R).					
5	Me gusta emprender nuevos desafíos en la biblioteca (R).					
6 Res (R)	En la biblioteca cada día es muy alentador porque siempre surge un nuevo reto para afrontar (R).					

FOR AUTHOR USE ONLY

[19] Codificación del reactivo de acuerdo con las dimensiones de Hofstede. Res: Resultados, Pr: Procesos, Per: Personas, Tare: Tareas, Parr: Parroquial, Prof: Profesional, Abie: Abierta, Cerr: Cerrada, Baj con: Bajo control, Alt cont: Alto control, Prag: Pragmática, Norma: Normativa.

7 En la biblioteca me aburre la monotonía siempre lo mismo (P).

8 En la biblioteca todos los días son muy parecidos porque todos los días pasa lo mismo (P).

Pr (P)

9 En la biblioteca me siento muy apoyado cuando tengo algún problema que pudiera afectar mi vida estudiantil (Pe).

10 En la biblioteca las dediciones importantes se toman en equipo, en grupo, en comisiones, o en un colegiado, y no por una sola persona (Pe).

FOR AUTHOR USE ONLY

11 Los directivos de la biblioteca implementan estrategias, o mecanismos institucionales, que demuestran el interés que tienen por el bienestar de las personas que estudian o trabajan ahí (Pe).

12 Los que dirigen la biblioteca muestran preocupación por la seguridad de las

personas que estudian y trabajan en la misma (Pe).

13 Per (Pe) En la biblioteca se deciden en grupo los temas importantes para la institución (Pe).

14 Los fines y objetivos de la biblioteca solo los conocen los más altos directivos (Ta).

15 Los alumnos desconocemos cuales son las metas institucionales de nuestra biblioteca (Ta).

16 Mi opinión es ignorada en la biblioteca (Ta). Tare

17 En la biblioteca es más importante mantener las buenas relaciones entre las personas antes que discutir por un tema que podría enfrentarnos unos con otros (Pa).

18 Aquí en la biblioteca los amigos o parientes de los directivos gozan de muchos privilegios (Pa).

19 Parr (Pa) Los funcionarios son seleccionados teniendo en cuanta la relación de amistad y parentesco con los directivos antes que por competencia

FOR AUTHOR USE ONLY

y capacidad para la tarea que van a realizar (Pa).

20 Prof (Pf) La mayoría de los y las funcionarias de la biblioteca tienen el perfil profesional y la idoneidad para realizar la actividad, a la que se dedican (Pf).

21 Cuando se incorpora un nuevo miembro a la biblioteca, la mayoría hace todo lo posible para que ese recién llegado se sienta aceptado y apoyado (Ab).

22 Cuando se incorpora un nuevo miembro a la biblioteca, la mayoría nos preocupamos por que se sienta integrado (Ab).

23 En la biblioteca existe un sistema de comunicación abierto y participativo (Ab).

24 Abie (Ab) Cuando entre en la biblioteca enseguida me sentí a gusto, como si fuera en casa (Ab).

25 En la biblioteca se maneja la información con mucho sigilo, como si todo fuera un secreto (Cer).

FOR AUTHOR USE ONLY

26 Cuando se entra en la biblioteca, los más antiguos te hacen pagar derecho de piso, es decir, te hacen pasar por situaciones muy desagradables por ser nuevo/a (Cer).

27 En la biblioteca no se informa adecuadamente de las cuestiones institucionales como corresponde (Cer).

28 Cerr (Cer) En la biblioteca los que recién se incorporan a la biblioteca no son aceptados por lo más antiguos (Cer).

29 Cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos resulta divertido (Bc).

30 En la biblioteca se puede ver como nadie cuida los muebles, libros y, material de este espacio (Bc).

31 Solemos hacer bromas sobre las características personales o profesionales de los directivos de la biblioteca (Bc).

32 En la biblioteca cuando una tarea nos sale mal, a nosotros nos causa mucha risa, y

FOR AUTHOR USE ONLY

frecuentemente hacemos bromas al respecto (Bc).

33 El descuido en el proceso de realizar algún trabajo es considerado como tema de broma en la biblioteca (Bc).

34 En la biblioteca nos divertimos haciendo chistes sobre los directivos (Bc).

Baj Con (Bc)

35 Existe gran aprecio por cuidar los bienes (edificios, mobiliario, equipamiento, materiales, insumos), de la biblioteca (Ac).

Alt Con (Ac)

36 En la biblioteca no se respetan las normas establecidas (Pra).

37 Creo que el fin justifica los medios (Pra).

38 En la biblioteca se suele usar la mentira para perjudicar a un compañero con tal de conseguir ventaja (Pra).

39 Si un alumno trasgrede alguna norma de la biblioteca, eso es considerado como natural, nadie se extraña por ello en la biblioteca (Pra).

Prag (pra)

FOR AUTHOR USE ONLY

40 En la biblioteca, las personas más valoradas son aquellas, que demuestran gran respeto por los principios y valores institucionales (Nor).

41 En la biblioteca nos sentimos orgullosos de contar con directivos respetuosos de las normas institucionales (Nor).

42 La ética personal y la honestidad son altamente valoradas aquí en la biblioteca (Nor).

43 Norma (Nor) En la biblioteca se cumplen las normas, cueste lo que cueste, duela a quien le duela (Nor).

FOR AUTHOR USE ONLY

Parte 3- Cuestionario preguntas abiertas

Escriba por favor las respuestas en los espacios inferiores a las preguntas, si le resulta insuficiente el espacio utilice el reverso de esta hoja especificando el número de la pregunta.

1.- ¿Cómo consideras la gestión del actual director de la biblioteca? ¿por qué? indica los puntos fuertes y aspectos a mejorar

2.- ¿Cómo consideras el trabajo del actual encargado de la biblioteca? ¿Porqué? Indica los puntos fuertes y aspectos a mejorar

3.- ¿Qué tipo de perfil tendría que tener un líder, una persona particularmente significativa en esta biblioteca?

4.- ¿En qué tipo de actividades de tu biblioteca sueles participar?

5.- ¿Qué se considera importante en tu biblioteca, ya sea en los actos conmemorativos formales, culturales, etc. ¿Por qué?

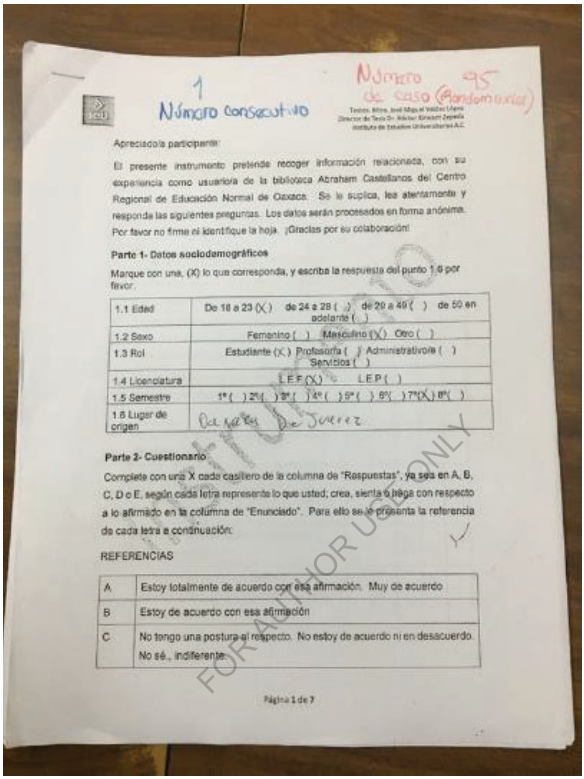
6.- ¿Cuáles son los problemas que se presentan en tu biblioteca y que te preocupan mucho? Ya sea en el ámbito académico, administrativo, organizacional, o cualquier otro de la biblioteca que puedas mencionar. ¿Por qué?

7.- ¿Cuáles son tus expectativas como usuario o usuaria de esta biblioteca?

FOR AUTHOR USE ONLY

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

Figura 46 - Instrumento tropicalizado administrado en la muestra



1

Número consecutivo

Número de caso (Aleatoriamente) 95

Apreciado/a participante:

El presente instrumento pretende recoger información relacionada, con su experiencia como usuario/a de la biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca. Se le suplica, lea atentamente y responda las siguientes preguntas. Los datos serán procesados en forma anónima. Por favor no firme ni identifique la hoja. ¡Gracias por su colaboración!

Parte 1- Datos sociodemográficos

Marque con una, (X) lo que corresponda, y escriba la respuesta del punto 1.6 por favor.

1.1 Edad	De 18 a 23 (X) de 24 a 28 ( ) de 29 a 49 ( ) de 50 en adelante ( )
1.2 Sexo	Femenino ( ) Masculino (X) Otro ( )
1.3 Rol	Estudiante (X) Profesor/a ( ) Administrativo/a ( ) Servicios ( )
1.4 Licenciatura	LEF (X) LEP ( )
1.5 Semestre	1º ( ) 2º ( ) 3º ( ) 4º ( ) 5º ( ) 6º ( ) 7º (X) 8º ( )
1.6 Lugar de origen	Ocotlán de Morelos

Parte 2- Cuestionario

Complete con una X cada casillero de la columna de "Respuestas", ya sea en A, B, C, D o E, según cada letra represente lo que usted; crea, sienta o haga con respecto a lo afirmado en la columna de "Enunciado". Para ello se le presenta la referencia de cada letra a continuación:

REFERENCIAS

A	Estoy totalmente de acuerdo con esa afirmación. Muy de acuerdo
B	Estoy de acuerdo con esa afirmación
C	No tengo una postura al respecto. No estoy de acuerdo ni en desacuerdo. No sé., indiferente

Página 1 de 7

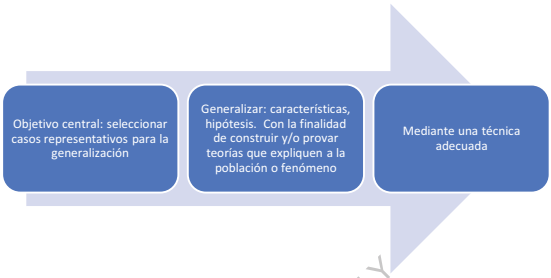
FOR AUTHOR USE ONLY

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2019).

ANEXO II - Trabajo de campo

2.1 Selección de la muestra poblacional

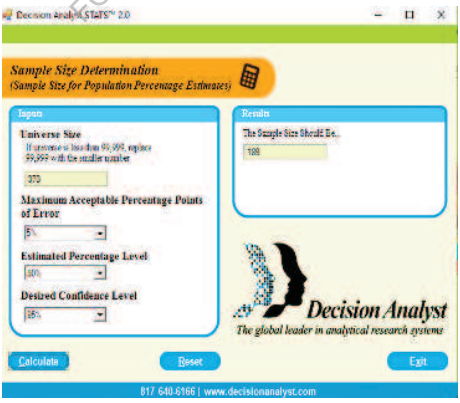
Figura 47 - Esencia del muestreo cuantitativo



Fuente: Hernández (2014).

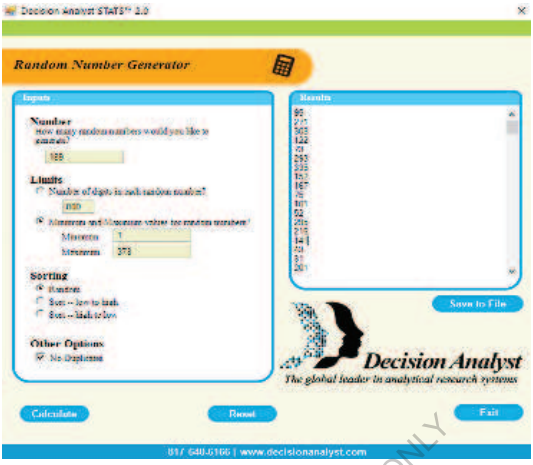
FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 48 - Determinación de la Muestra (Sample Size Determination)



FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa STAST™ (2020).

Figura 49 - Conformación aleatoria de elementos (Random Number Generator)



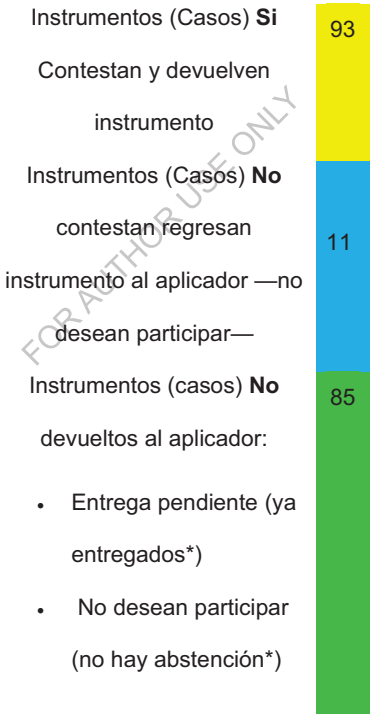
FUENTE: Valdez, J.M. Elaboración Propia con programa STAST™ (2020).

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 50 - Administración del instrumento, asignación de números de casos y casos resueltos

De un listado de números consecutivos asignado a cada integrante de la población 373 en total, los números seleccionados mediante el software STAST™ 2.0 *random number generator*, son los siguientes: 95, 271, 308, 122, 73, 293, 335, 152, 167, 75, 101, 52, 295, 216, 141, 43, 31, 201, 5, 88, 108, 48, 322, 110, 72, 115, 102, 142, 371, 105, 219, 161, 346, 165, 202, 182, 275, 158, 66, 28, 204, 90, 130, 197, 99, 212, 15, 194, 154, 190, 328, 132, 87, 296, 347, 62, 67, 111, 63, 169, 40, 146, 274, 185, 354, 317, 304, 302, 144, 290, 184, 8, 119, 123, 159, 131, 160, 20, 1, 226, 59, 292, 364, 298,

106, 147, 301, 49, 162, 179, 137, 324, 69, 103, 12, 170, 7, 323, 155, 175, 333, 251, 180, 150, 96, 239, 300, 210, 192, 25, 187, 125, 363, 349, 133, 171, 41, 139, 16, 334, 332, 341, 140, 227, 135, 9, 228, 157, 50, 350, 34, 86, 68, 270, 127, 359, 64, 338, 367, 53, 217, 236, 355, 186, 56, 207, 24, 287, 272, 181, 340, 113, 89, 60, 45, 242, 248, 149, 70, 164, 246, 336, 173, 10, 65, 253, 361, 273, 279, 94, 268, 289, 58, 84, 313, 76, 163, 312, 178, 71, 14, 277, 174, 74, 200, 129, 372, 134, 258.



FOR AUTHOR USE ONLY

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2019).

2.2 Evidencias fotográficas. Administración del instrumento sobre muestra representativa de la población del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca

Para visualizar evidencia relativa a los instrumentos aplicados dirigirse a los siguientes vínculos:

https://drive.google.com/open?id=1eppJxAn1wTrmQbUYNSCcSRW_dEhCvpag

https://drive.google.com/open?id=1keWnT1gm_RbEyAlWebXb-bt53lQurFME

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 51 - Aplicación del instrumento a las, y los alumnos del grupo 405 de la licenciatura en educación física del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2019).

Figura 52 - ***Aplicación del instrumento a las, y los alumnos del grupo 405 de la licenciatura en educación física del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca***

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2019).

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 53 - ***Aplicación del instrumento a las, y los alumnos del grupo 403 de la licenciatura en educación primaria del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca***

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2019).

Figura 54 - ***Administración del instrumento a las, y los alumnos del grupo 401 de la licenciatura en educación física del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca***

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2019).

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 55 - ***Aplicación del instrumento a las, y los alumnos del grupo 403 de la licenciatura en educación física del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca***

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2019).

2.3 Solicitud de permiso ante las autoridades del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca.

Figura 56 - Solicitud: uso de nombre de la Biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca

Oaxaca de Juárez , Oaxaca a 24 de enero de 2020.

C. MTRO. C.P. JUAN GUTIÉRREZ GONZÁLES
DIRECTOR DEL CENTRO REGIONAL DE
EDUCACIÓN NORMAL DE OAXACA
P R E S E N T E :

Por medio del ocurso; S O L I C I T O, de manera atenta y respetuosa: autorización para hacer uso del nombre de la biblioteca, asimismo, del nombre de la institución educativa a su digno cargo, en la tesis doctoral denominada: "CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA BIBLIOTECA ABRAHAM CASTELLANOS DEL CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN NORMAL DE OAXACA", así como, en futuras publicaciones académicas del mencionado documento recepcional. En este orden de ideas, también le suplico brinde todas las facilidades posibles al estudiante/investigador, para la aplicación de instrumentos de recogida de datos —es decir; cuestionarios, así como la captura fotográfica y video grabada de la evidencia de esta aplicación en la población laboral y académica seleccionada en esta honorable institución educativa. Por último, agradeceré su respuesta por escrito toda vez que, esta representa un elemento requerido por los protocolos administrativos del Instituto de Estudios Universitarios A.C. para revestir de formalidad dicho proceso académico. Sin otro especial motivo quedo a sus órdenes.

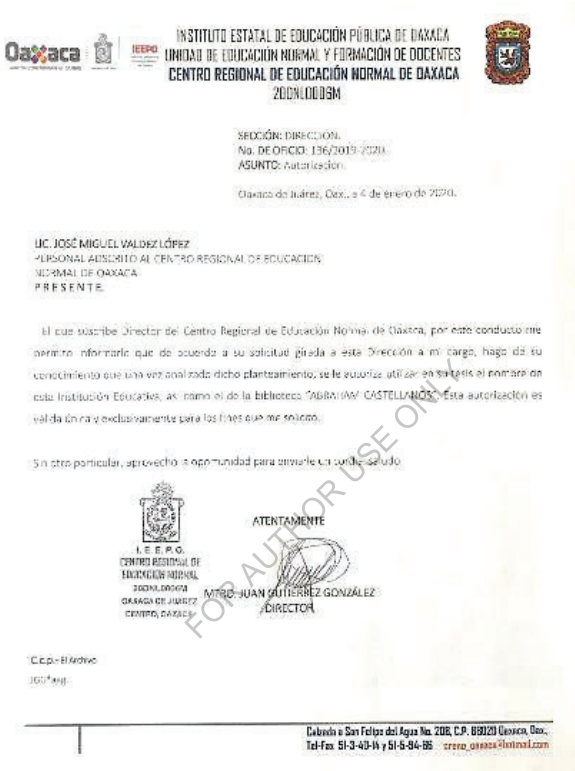
SOLO USO DE ESTUDIO ONLY

CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN NORMAL
DIRECCIÓN
RECIBIDO
OAXACA DE JUÁREZ, OAX.

Lic. José Miguel Valdez López

Fuente: Valdez, J.M. Elaboración Propia (2020).

Figura 57 - Autorización para uso del nombre de la Biblioteca Abraham Castellanos del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca.



INSTITUTO ESTATAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE OAXACA
UNIDAD DE EDUCACIÓN NORMAL Y FORMACIÓN DE DOCENTES
CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN NORMAL DE OAXACA
20DNL0003M

SECCIÓN: DIRECCIÓN.
No. DE OFICIO: 136/2019-2020.
ASUNTO: Autorización.

Oaxaca de Juárez, Oax., a 4 de enero de 2020.

LIC. JOSÉ MIGUEL VALDEZ LÓPEZ
PERSONAL ADSCRITO AL CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN
NORMAL DE OAXACA
P R E S E N T E.

El que suscribe Director del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca, por este conducto me permito informarle que de acuerdo a su solicitud girada a esta Dirección a mi cargo, hago de su conocimiento que una vez analizado dicho planteamiento, se le autoriza utilizar en sustituir el nombre de esta Institución Educativa, así como el de la biblioteca "ABRAHAM CASTELLANOS". Esta autorización es válida única y exclusivamente para los fines que me solicita.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

I. E. E. P. O.
CENTRO REGIONAL DE
EDUCACIÓN NORMAL
20DNL0003M
OAXACA DE JUÁREZ
CENTRO, OAXACA

ATENTAMENTE

MTRO. JUAN GUTIÉRREZ GONZÁLEZ
DIRECTOR

C.c.p.- El Archivo
JGG*mgl

Calzada a San Felipe del Agua No. 208, C.P. 68020 Oaxaca, Oax.,
Tel-Fax: 51-3-40-14 y 51-5-84-86 centro_oaxaca@hotmail.com

FOR AUTHOR USE ONLY

Fuente: Dirección del Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca (2020).

ANEXO III.

Biblioteca Abraham Castellanos

3.1 Imágenes y planos de la biblioteca Abraham Castellanos.

Figura 58 - Biblioteca Escuela Normal para profesoras del Estado. de Oaxaca, año 1900

Escuchar entrevista exclusiva para esta investigación en el siguiente vinculo :

https://drive.google.com/open?id=1UoO7ALf7-Fa5FUOcARvO7WVJKUHG_vXo

FOR AUTHOR USE ONLY

Fuente: Biblioteca Fray. Francisco de Burgoa (2016).

Figura 59 - Rondalla Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca

Fuente: Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca (2015).

FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 60 - Exposición pictórica Mercedes Espinosa

a)

Fuente: Espinosa. M. Elaboración Propia (2015).

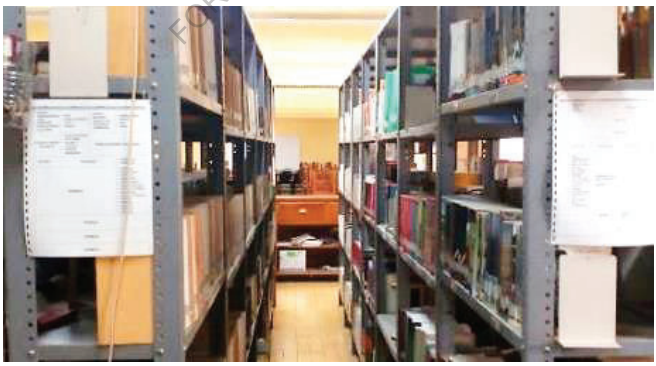
b)

Fuente: Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca (2015).

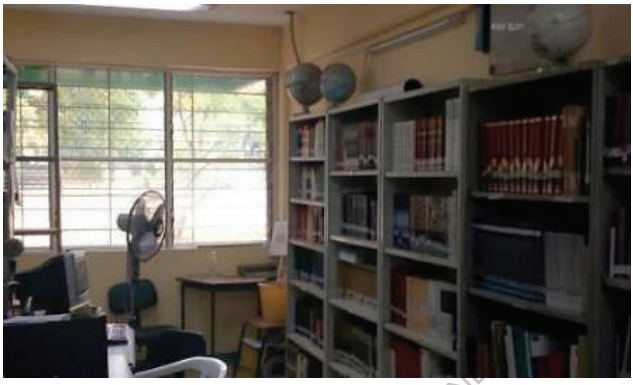
Figura 61 - Biblioteca Abraham Castellanos

FOR AUTHOR USE ONLY

a)

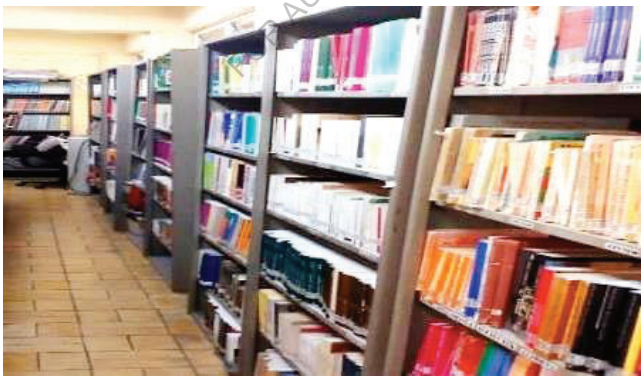


b)



AUTHOR USE ONL

c)

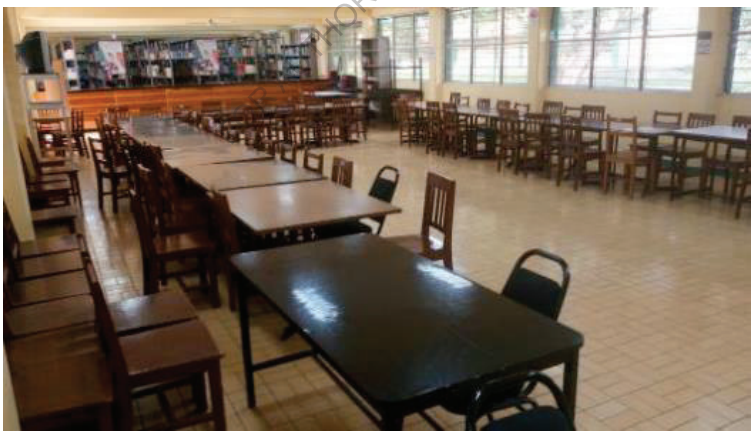


Fuente: Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca (2017).

d)

e)

FOR AUTHOR USE ONLY



Fuente: Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca (2019).

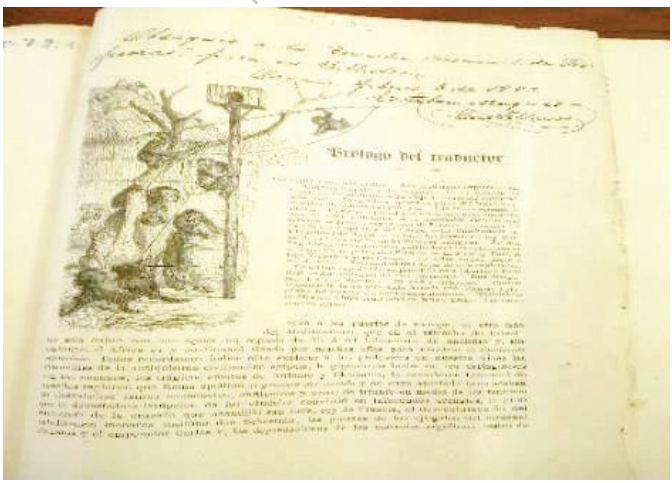
f)

Fuente: Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca (2020).

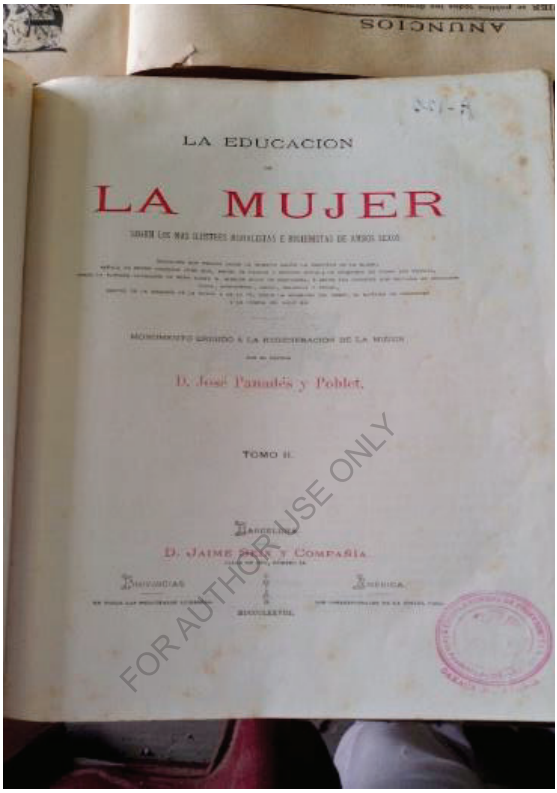
FOR AUTHOR USE ONLY

Figura 62 - Texto decimonónico de la Biblioteca Abraham Castellanos

a)



b)



LA EDUCACION

DE

LA MUJER

SEGUIDA DE LAS MAS ILUSTRES HEROINAS E HEBREAS DE AMBOS SEXOS

MONUMENTO ERIGIDO A LA REGENERACION DE LA MUJER

POR EL ESCRITOR

D. José Panadés y Poblet.

TOMO II.

BARCELONA

D. JAIME SEIX Y COMPAÑIA

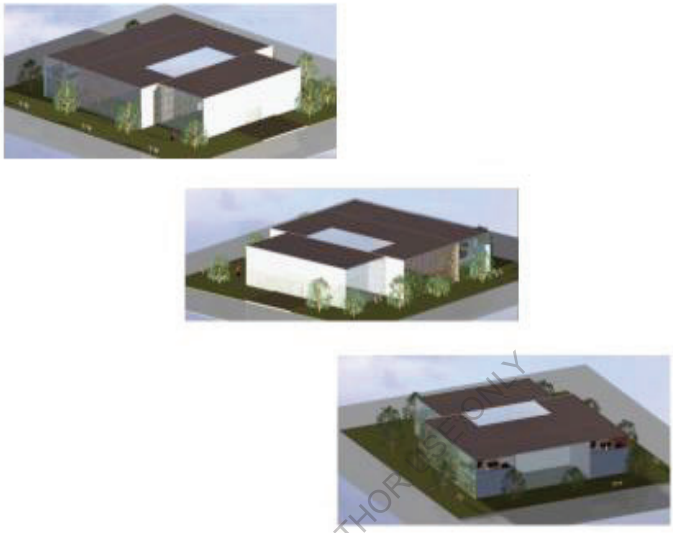
BRIVIDDIAS

BREDIDA

FOR AUTHOR USE ONLY

Fuente: Centro Regional de Educación Normal de Oaxaca (2017).

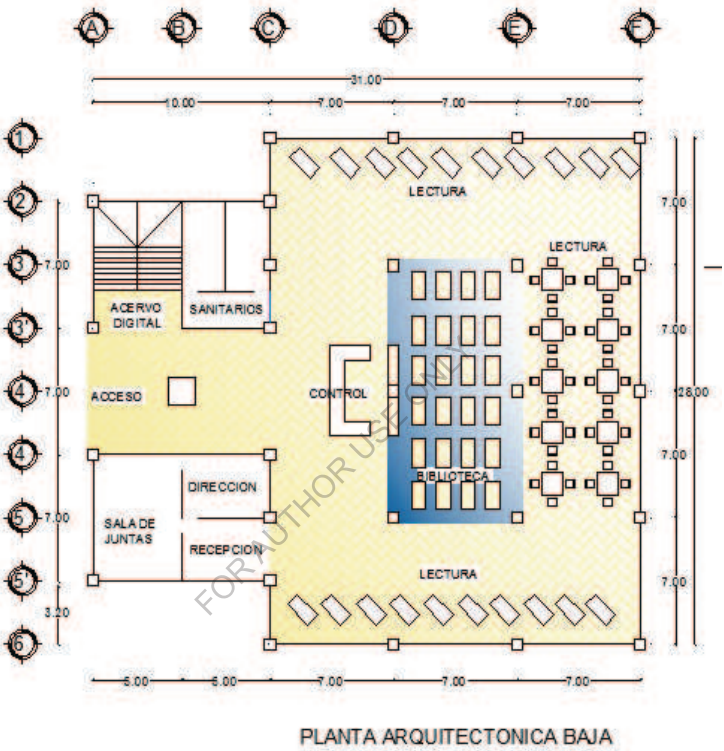
Figura 63 - Nueva Biblioteca Abraham Castellanos



FOR AUTHOR USE ONLY

Fuente: Arquitecta. Gabriela Martínez Sarmiento (2017).

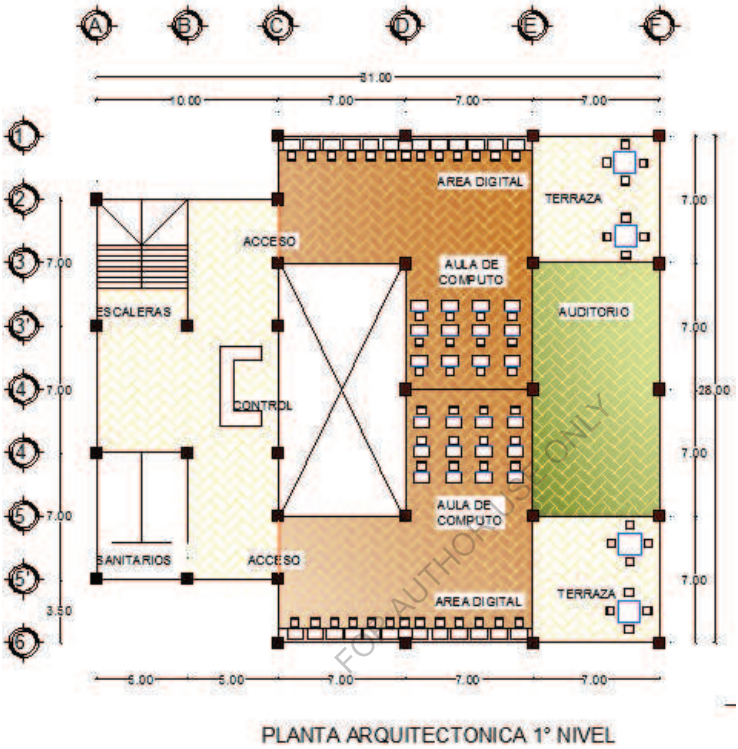
Figura 64 - Plano de planta baja Proyecto biblioteca Abraham Castellanos



FOR AUTHOR USE ONLY

Fuente: Arquitecta. Gabriela Martínez Sarmiento (2017).

Figura 65 - Plano de planta 1er Nivel Proyecto biblioteca Abraham Castellanos

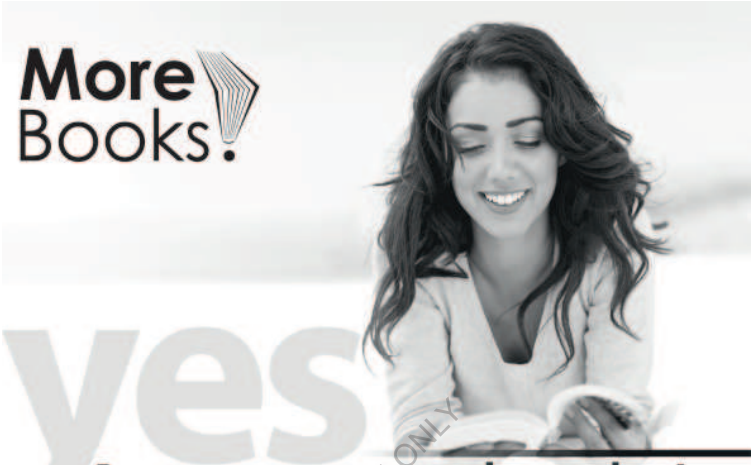


Fuente: Arquitecta. Gabriela Martínez Sarmiento (2017).

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

More Books!



yes

I want morebooks!

Buy your books fast and straightforward online - at one of world's fastest growing online book stores! Environmentally sound due to Print-on-Demand technologies.

Buy your books online at
www.morebooks.shop

¡Compre sus libros rápido y directo en internet, en una de las librerías en línea con mayor crecimiento en el mundo! Producción que protege el medio ambiente a través de las tecnologías de impresión bajo demanda.

Compre sus libros online en
www.morebooks.shop

KS OmniScriptum Publishing
Brivibas gatve 197
LV-1039 Riga, Latvia
Telefax: +371 686 204 55

info@omniscriptum.com
www.omniscriptum.com

OMNIScriptum

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY